

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系

社會工作碩士班

碩士學位論文

空軍官兵對於幼兒托育需求之研究—

以南部某空軍基地為例

The Military Personnel's Needs for Child Care:
Findings from a Southern Air Force Base in Taiwan

研究生：顧崇平

指導教授：郭盛哲博士

中 華 民 國 一 〇 九 年 五 月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系
社會工作碩士班學位論文
口試委員會審定書

空軍官兵對於幼兒托育需求之研究一
以南部某空軍基地為例

The Military Personnel's Needs for Child Care:
Findings from a Southern Air Force Base in Taiwan

本論文係顧崇平（學號1090720418）在國防大學政治
作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民
國109年5月19日承下列考試委員審查通過及口試及格，特
此證明

委員兼召集人	周玲玲
指導教授	郭盛哲
委員	郭盛哲
委員	錢淑芬
組長	郭盛哲
學系主任	郭盛哲

中華民國109年5月19日

謝誌

為什麼要寫一篇有關幼兒托育的論文，最大的原因是職務的關係無法經常回家，家中幼兒都仰賴家人的照顧，無法分擔照顧幼兒的責任是我感到愧疚之處，在此感謝家人平日無私的付出，謝謝，妳們辛苦了。也藉由文中反映出軍職父親、母親平日生活寫照，尚有許多不周延之處，希望大家給予指導及斧正。

老師，為什麼問卷用項目分析都不符標準，要不要換問卷?可以嘗試閱讀有關意見量表的書籍，或許能為你解答。這篇論文的完成要感謝指導教授郭盛哲博士，從研究發想、環境脈絡與分析方法中總是先聽完我天馬行空的構想，再細心指引了我寫作的方向，也指導我運用許多技巧弭補了不足之處，更告訴我結合分析結果，大膽將自己的想法寫出，沒有所謂的對錯之分，老師的鼓勵與肯定，讓我的思維上有更多的靈感與彈性。

有感所學不足，選擇重新修習大學部的專業課程，所以能看到班級最後面坐著一名身著空軍制服軍官，但不是督課官，而是班上年紀最大的學生。感謝錢老師、周老師、丁老師、崔老師、陳老師、嚴老師與邱老師，在每一門學科、論文及社工實習的指導。也包括自殺防治鄭老師、醫務社工周老師、心理學張老師、統計學常老師，都是該領域具有豐富實務經驗的老師，不僅讓我在基礎的課程溫故而知新，也使我能從不同的角度思考有關於部隊、社會的問題。

論文撰寫的過程中也有許多意外收穫，要感謝邱志鵬老師，透過電子郵件聯繫老師，詢問老師是否能運用所編著的問卷作為研究工具，邱老師也很快地同意，並回復有任何問題都可以與其討論。也要感謝李青芬老師，冒昧打了電話給她，老師非常熱心協助問卷修正與建議。更要感謝張聯興園長，經常的打擾他，張園長更將多年的實務經驗傾囊相授，並協助問卷修訂方向與施測。

社工所每一位同學都是我要感謝與學習的地方，不論是學業、生活瑣事碰到難題時都會有同學挺身而出，主動將自己的經驗分享，方能一起度過難關，也祝福每位同學在未來都能順遂，平安喜樂。

摘要

立法院 107 年質詢報告中指出，國防部雖規劃設立「國防部幼兒園」，卻只有嘉惠臺北地區的官兵，應對各地區重要或人數較多的營區重新去做托育需求調查，逐步在各地區推廣及設置托育機構，使官兵能安心成家。

本研究以「立意抽樣」方式，針對子女現就讀幼稚園之官兵實問卷調查，目的在瞭解南部某空軍基地官兵之幼兒托育需求，探討參考企業托育自行設立幼兒園、簽訂托育服務契約與現金補助等三種平價托育模式的接受程度，研究發現分別受到托育可近性、可得性與可負擔性的影響，據此對國軍托育措施提出相關建議。

關鍵詞：托育需求、幼兒園、平價托育

國防大學
National Defense University

Abstract

Purposive sampling is used in this questionnaire research to explore the military personnel's needs for Child Care from a Southern Air Force. Three types of affordable childcare models such as setting up kindergartens, signing childcare service contracts and cash subsidies are included in the questionnaire. The study finds that how military personnel view the childcare service is affected by three major factors, accessibility, availability, and affordability of childcare. Several policy suggestions based on these findings are proposed in the end.

Keywords: child care , kindergarten, affordable childcare



目錄

摘要.....	I
Abstract.....	II
目錄.....	III
表目錄.....	VI
圖目錄.....	XI
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機.....	4
第三節 研究目的.....	6
第四節 名詞解釋.....	6
第二章 文獻探討.....	9
第一節 國軍托育機構發展背景.....	9
第二節 托育服務的環境脈絡.....	13
第三節 托育需求理論.....	36
第四節 國軍官兵的托育需求.....	53
第五節 國軍現行托育服務.....	66
第六節 企業托育觀點.....	74
第三章 研究設計.....	89

第一節	研究方法.....	89
第二節	研究假設.....	93
第三節	研究對象.....	95
第四節	研究工具.....	97
第五節	實施程序.....	107
第六節	資料蒐集與分析.....	109
第四章	資料分析.....	114
第一節	樣本基本資料特性.....	114
第二節	子女就讀幼兒園對家庭經濟的影響.....	121
第三節	對國軍相關業管提供平價托育服務的看法..	125
第四節	官兵為子女選擇幼兒園的看法	139
第五節	官兵子女就讀幼兒園的現況	150
第六節	對國軍提供平價托育模式的看法	155
第七節	國軍提供平價托育服務定價的意見.....	168
第八節	增設幼兒園及簽訂托育服務契約配套措施..	174
第五章	結論與建議.....	182
第一節	研究討論.....	182
第二節	研究結論.....	201
第三節	研究限制與建議.....	209

參考文獻	219
壹、中文部分.....	219
貳、英文部分.....	230
參、網站	233
附錄一 問卷授權同意書.....	237
附錄二 專家效度名冊.....	238
附錄三 正式問卷.....	239



表目錄

表 2-1 我國家庭型態變遷趨勢表	17
表 2-2 McGregorX 與 Y 理論假設.....	49
表 2-3 家庭托育問題彙整表	60
表 2-4 子女教育補助表	67
表 2-5 X 與 Y 理論看國軍之托育措施	73
表 2-6 國內企業托育相關研究	83
表 2-7 企業托育的正面效益	87
表 3-1 制定平價托育政策意見題組設計表	102
表 3-2 Alpha 係數的適切性.....	106
表 3-3 受測官兵對於整體項目可靠性統計量	107
表 3-4 考驗研究假設之統計方法分析表	111
表 4-1 部隊背景變項樣本特性描述性統計.....	115
表 4-2 家庭背景變項樣本特性描述性統計	117
表 4-3 幼兒園背景變項樣本特性描述性統計	119
表 4-4 就讀幼兒園對家庭影響百分比分配表	122
表 4-5 工作型態對家庭影響 t 檢定摘要表	123
表 4-6 收入型態對家庭影響各構面變異數分析表	124
表 4-7 國軍提供平價托育服務描述統計表	127

表 4-8 家庭總收入與應補助托育費用交叉列表	129
表 4-9 家庭總收入與平價托育服務政策交叉列表 .	130
表 4-10 家庭總收入與收費標準交叉列表	131
表 4-11 工作型態與簽訂服務契約交叉列表	132
表 4-12 工作型態與第二名幼兒托育費用交叉列表 ...	132
表 4-13 收入型態與第二名幼兒托育費用交叉列表	133
表 4-14 組成型態與第二名幼兒托育費用交叉列表	134
表 4-15 工作型態與特殊狀況幼兒托育費用交叉列表	135
表 4-16 收入型態與特殊狀況幼兒托育費用交叉列表	135
表 4-17 工作型態與兼顧官兵工作與家庭交叉列表	136
表 4-18 工作型態與提高工作熱忱交叉列表	137
表 4-19 戶籍地與自設幼兒園交叉列表	137
表 4-20 基地距離與國防部自設幼兒園交叉列表 ...	138
表 4-21 選擇幼兒園考量因素百分比統計表	141

表 4-22 部隊背景變項與服務態度變異數分析	142
表 4-23 部隊背景變項與環境設備變異數分析	144
表 4-24 工作型態與服務態度、環境設備 t 檢定摘要 表	144
表 4-25 戶籍地與服務態度、環境設備 t 檢定摘要表	145
表 4-26 家庭背景與服務態度變異數分析表	147
表 4-27 幼兒關係與幼兒園選擇之 t 檢定摘要表	149
表 4-28 居住狀況與環境設備佳變異數分析表	149
表 4-29 工作型態與第一名子女就學年齡交叉列表	150
表 4-30 家庭總收入與第二名幼兒就學年齡變異數分 析摘要表	151
表 4-31 托育費用與第一名子女就讀幼兒園類型交叉 列表	152
表 4-32 托育費用與第二名子女就讀幼兒園類型交叉 列表	153
表 4-33 基地距離與心中理想幼兒園交叉列表	154
表 4-34 每月托育費用與心中理想幼兒園交叉列表	

.....	155
表 4-35 休假模式與自行設立幼兒園交叉列表	158
表 4-36 戶籍地與自行設立幼兒園交叉列表	158
表 4-37 居住狀況與自行設立幼兒園交叉列表	159
表 4-38 至基地距離與自行設立幼兒園交叉列表 ...	160
表 4-39 部隊型態與簽訂托育服務契約交叉列表 ...	161
表 4-40 休假模式與簽訂托育服務契約交叉列表 ...	162
表 4-41 照顧者與簽訂托育服務契約交叉列表	163
表 4-42 收入型態與簽訂托育服務契約交叉列表 ...	163
表 4-43 負擔得起托育費用與簽訂服務契約交叉列表	164
表 4-44 工作型態與現金方式補助交叉列表	165
表 4-45 幼兒照顧者與現金方式補助交叉列表	166
表 4-46 收入型態與現金方式補助交叉列表	166
表 4-47 家庭總收入與現金方式補助交叉列表	167
表 4-48 家庭總收入補助托育費用各層面變異數分析	174
表 4-49 配套措施之意見百分比統計表	177
表 4-50 工作型態對品質認證 t 檢定摘要表	177

表 4-51 需經品質認證機制各層面變異數分析 179

表 4-52 合法立案申請各層面變異數分析 180



國防大學

National Defense University

圖目錄

圖 2-1 國軍托育機構背景發展圖	10
圖 2-2 兒童福利政策發展取向圖	14
圖 2-3 生態系統理論圖.....	40
圖 2-4 Herzberg 的二因子理論圖.....	51
圖 2-5 國防部福利處托育資訊民網查詢圖	71
圖 3-1 研究流程.....	91
圖 3-2 研究架構.....	92
圖 3-3 實施程序圖.....	109
圖 4-1 自行設立幼兒園看法百分比圖	156
圖 4-2 國防部與幼教業簽訂合作契約看法百分比圖	156
圖 4-3 現金補金官兵家庭看法百分比圖	157
圖 4-4 第一名子女補助金額看法圖	169
圖 4-5 第二名子女補助金額看法圖	170
圖 4-6 補助官兵家庭特殊狀況幼兒托育費用看法圖	172
圖 4-7 國防部自行設立幼兒園定價看法圖	173



國防大學

National Defense University

第一章 緒論

第一節 研究背景

在立法院 107 年質詢報告（立法院，2018）中指出，我國的兵役制度已由徵兵制轉為募兵制，為使所招募的官兵能致力於國防事務，首先應給予家庭生活保障，並提供優質的生育措施，使其安心成家而無後顧之憂，然而國軍的托育工作卻是剛開始起步，國防部雖與臺北市政府共同合作設立「國防部幼兒園」，未來將以非營利幼兒園相關辦法運作（青年日報，2017），並在 108 年度的預算中編列了約 4,000 多萬元的相關經費，可收托 200 多個孩子，然而只有在臺北地區施行，那其他地方是否有規劃呢？又應該如何推動？

國防部回應「國防部幼兒園」係於北部試行後再做推廣，主要因北部地區經過調查，結果顯示有托育需求，至於其他縣市，持續評估需求後規劃。立院的審查中認為只有臺北這一個幼稚園是不夠的，國防部應針對北、中、南、東各重要或人數較多的營區重新調查托育需求，如有此需求，並不只是單靠軍方自行投資去做公托，亦可與朝向公私合作或跟地方政府的非營利幼兒園以合作的模式進行。也要求國防部應盡快完成整體規劃，訂定一個明確的時程表，希望在各地區能逐步推廣及設置托育機構，不是只有在北部服役的官兵才能享有這樣的福利，對於有托育需求的營區，也要滿足官兵托育需求，藉以增加招募誘因。對於營區中的托育設備也應該落實調查是否符合實需，要逐年編列及推動，不單是女性官兵才有托育的需求，男性官兵也能一起擔負照顧幼兒的工作

(立法院，2018)。

整體托育規劃不僅是立委的垂詢與期盼，也是諸多學者所關心的問題，不論是國家處於戰爭動亂的年代，還是承平時期的軍人堅守崗位的職責依舊不變，學者朱美珍（2012）研究發現已婚之軍文職人員，常感到放心不下的是年幼子女的照顧問題，且家庭型態大部分屬於軍官與配偶及子女所共組之小家庭，配偶因將時間用於照顧年幼子女，無法出去就業，影響家庭經濟收入，因此托育服務是其迫切需要的福利措施，希望擴大辦理托育服務，並且能實際體會軍眷所面臨的問題所在，方能協助軍眷達到安心之目標。

即便是擁有最尖端軍武科技的美國，仍然十分重視軍人家庭所衍生的相關問題，學者丁華（2011）指出美軍部隊為全志願役型態，成員結構上年紀相當年輕，由於服役時間較長加上提供軍眷優渥的福利，許多現役軍人會選擇在服役期間結婚並生養子女，婚後所面臨的許多家庭問題，如年幼子女之照顧，經統計，軍眷子女年齡小於12歲約為72%，在5歲以下佔39%，家庭和諧與在單位工作投入程度有密切關係，家庭的問題更決定官兵是否繼續留營服役之關鍵因素，促使美國軍隊社會工作改變過去將家庭視為私領域的不干涉態度，進而積極協助眷屬提供許多家庭協助方案。

美軍由於長期海外駐軍及任務佈署，軍人無法適時照顧眷屬，因此將協助軍人家庭的工作，視同為戰備任務等級一樣重視，以協助軍人家庭適應軍事任務帶來之衝擊為目標（李叢禾，2015；趙長孚、趙勇，2015）。美軍在推展家

庭的工作上，可先從鉅視層面來看，國防部透過政策制定，立法保障軍人眷屬的相關權益，並成立家庭工作政策辦公室，以此向下延伸至各軍種，在軍事駐地設立家庭支援組織，由主管人事與後備役事務的副部長，負責軍內的軍人家庭工作，在彙整眷屬生活問題後，研擬相關法案，為官兵眷屬爭取更多的優惠措施。就以 2012 年的統計資料中，美軍設有超過 750 個兒童保育中心，300 家學齡兒童看護中心及近 4,400 家的幼兒園，每天提供了約 20 萬 0 至 12 歲兒童照顧的服務。當官兵接獲執行海外任務時，每月可獲得 16 小時免費的幼兒托育服務。在中介層面更運用了社會支持的力量，包括非營利組織、社會慈善團體等機構，為現役和退役軍人家庭提供貸款、慰問、子女教育、保險等方面的幫助，如波斯灣戰爭期間，許多的民間團體發起了多場關懷軍眷的活動。此外，基督教青年會提供臨時托育的服務，在 2012 年時有超過 11,000 名兒童，參加了臨時兒童收托計畫，適時緩解軍人眷屬的壓力。在微視系統上，各基地也運用眷屬，組成志願服務小組，透過情感上的支持與互助，協助軍眷處理適應問題（趙長孚、趙勇，2015）。綜觀美軍推動軍人家庭服務工作上，亦經過了長時間經營，方有整體性的規劃。

國軍推動募兵制之後，看到政府對於軍眷照顧之重視，而制定軍人安家及軍眷安心相關措施是刻不容緩的，直接關係服役官兵能否專注於戰訓本務，對於國家整體安全更是不容輕忽的因素，據此探討國軍托育機制演變、現行托育措施之困境及地區官兵實際托育需求，提出對國軍托育措施之相關建議。

第二節 研究動機

自軍校畢業後，抽籤分發至空軍服務，歷練基層政戰主管及幕僚等職務，有幸與空勤、防空、後勤支援及學校單位同仁共事，他們都是為空防安全奉獻心力，在本務工作上兢兢業業的優秀官兵，與其訪談之中，發現初為人父、人母的喜悅，不時溢於言表，有時也為子女教養問題煩心，家庭是他們最大的支持，也是最甜蜜的負擔，尤其是年幼的子女，三代同堂的家庭，有父母親、岳父母照顧，減輕了很大的照顧壓力，也讓配偶在生產休養後，能夠再度回到職場就業，替家庭經濟增加一份收入。許多同仁原生家庭在外地，婚後在基地附近購屋，與配偶、子女共組了小家庭，也由於軍人職務的關係，演訓、當日飛行動態，無論是空、地勤的官兵，都必須將全力投注於任務上，無法適時協助家中照顧子女，當照顧的責任全部由配偶承擔時，勢必增加其生活的壓力，因此幼兒照顧也是軍爸、軍媽在閒暇之餘的共同話題。

時常看到基地的同仁，為了接送就讀幼稚園的子女，必須分秒必爭，除要配合幼稚園上學的時間，更深怕影響了任務遂行，在選擇幼稚園或托兒所時，要考量托育品質外，距離基地遠近亦是一大因素。105 年所修正之《性別工作平等法》，特別敘明員工超過 100 人以上時，雇主必須提供適當之托兒措施（勞動部，2016）。政府推動更為友善之育兒職場環境上，也鼓勵企業設置專屬幼兒園及設置示範幼兒園，以日月光集團為例，在公司內設置幼兒園，預計 108 年起可托育 300 名幼兒；而由經濟部加工出口區管理處所設立之「楠梓示範幼

兒園」，委託非營利團體經營，以公辦民營模式，協助園區從業員工家庭托育的需求，現收托人數計約 260 人，上揭作法中均可配合員工上下班，彈性收托時間，給予實質優惠之福利措施（引自行政院，2018）。

綜上所述，不僅是軍中環境或是民間職場，成員都會面臨到托育問題，管理階層如能運用創新思維適時協助基層解決問題，除了營造安心、友善的工作職場，更能鼓舞團隊的工作士氣。

自己身為家長，目前兩個女兒就讀幼稚園，深知幼兒從誕生開始，不僅是一個家庭生命的延續，也是父、母親甜蜜負擔的開始，小至各時期使用尿布、奶粉錢，全家人傾盡心力、時間照顧幼兒，到了可以讀幼稚園階段，每學期的註冊費，每月學費、學雜費等費用，亦是家庭的一大開銷，太太也希望能工作幫忙分擔家庭經濟，選擇托育幫忙照顧小孩，幼稚園服務品質也是家中所關心的焦點。為因應我國少子化的衝擊，行政院於 107 年宣布推行「準公共化托育政策」，並於當年 8 月 1 日正式上路，係由政府與符合資格的幼兒園業者透過簽約方式，讓私立園所成為公共托育的一環，一般家庭每月僅自付約 4,500 元，幾近等同公幼的學費（簡立欣，2018）。但是否真能符合家長的托育需求，減輕經濟負擔，還是又是一項束之高閣的美意呢？在該地區之官兵，如何運用國軍所提供之托育措施，獲得適時協助，亦是本研究關注的議題。

目前國防部福利事業處網站公布的托育優惠措施中，則完全沒有托嬰中心，檢視所簽訂合作之幼稚園，臺灣各地提供的優惠措施均不一樣，而三軍托兒所

地點在北部，且有招收員額的限制，無法嘉惠全體之國軍官兵眷屬；另從子女教育補助經費來看，並不包含幼稚園就讀階段。然而在我國的幼稚園收費中，公立幼稚園免學費、非營利幼稚園每月約 3,500 元及準公共化幼稚園每月約 4,500 元（引自行政院，2018），如無法從上述三種型態中選到適合之就讀學校，亦未運用準公共化之私立幼稚園，對於家庭經濟開銷勢必是一大支出，當前國軍的托育優惠措施是否真能符合軍眷需求，值得我們探究。

第三節 研究目的

基於前述的研究動機，本研究的目的如次：

- 壹、探討某基地空軍官兵對於幼兒托育之實際所需。
- 貳、探討某基地空軍官兵對於國防部自行設立幼兒園等平價托育模式接受程度。
- 參、針對國軍現行之托育措施是否有需策進之處。

第四節 名詞解釋

- 壹、聯合國兒童權利公約：一項國際性對兒童權益保障最直接明白的重要法條規範，特別敘明了國家、親職對於兒童照顧有同等重要責任（兒童權利公約，1989）。兒童扶養權雖然在於父母，但無法給予兒童妥善照顧或損害兒童權益時，國家則必須干預及或予以支援。幼兒教育及托育相關政策的制定，以健全幼兒發展為目的，更是為國家累積未來厚實的人力基礎（郭靜晃，2009）。據此，本研究從歷年文獻，發掘官兵在家庭及子女照顧問題脈絡，俾利國防部業管部門擬定適切托育服務措施，協助官兵及眷屬減輕照

顧兒童的壓力。

貳、兒童的定義：我國近期所修頒之兒童及少年福利法，將兒童定義為未滿十二歲之人，政府機關、民間團體均有協助兒童的義務，兒童有需要保護、救助、輔導、治療、早期療育、身心障礙及其他特殊協助需求時，應提供相關服務措施（引自衛福部，2018）。本研究對象設定為家中育有 2 至 6 歲幼兒之官兵家庭，亦即子女就讀幼兒園階段。並針對官兵婚姻狀況、職務特性、幼兒是否有特殊狀況等面向探討。

參、兒童福利：狹義的觀點來看，兒童福利服務的對象多為遭受不幸事件的兒童及家庭，如失依、身心障礙、受虐、行為偏差之兒童，應針對個別的問題予以協助，改善其所面臨的問題，屬消極性的問題解決，稱為「殘補性取向」之兒童福利。廣義的兒童福利以全體兒童為服務對象，針對兒童之需要，尊重多元文化差異，主動規劃所需福利，相關機構應全力配合，主要範疇區分為兒童福利措施、衛生保健、兒童教育及司法保護等四項，屬於「發展為取向」之兒童福利服務工作（郭靖晃，2009）。

肆、托育服務（child care service）：因工作、環境等因素，使兒童無法得到家人的照顧時，可運用機構或團體生活模式，提供適切的教育與照顧，強化家庭以外的保護，進而補充與支持親職的照顧功能。主要目的在於兒童生活照顧、滿足心理上所需之安全與依附，更藉由同儕間的相互學習，促使兒童健全發展，減輕家庭照顧的壓力，滿足婦女就業需求（馮燕，2002；葉

郁菁，2019)。

伍、幼兒園：我國於 2011 年通過幼托整合及幼兒教育照顧法案，2012 年 1 月開始不區分幼稚園及托兒所，全面稱為「幼兒園」，適用幼兒教育照顧法，辦理幼兒照顧與教育工作，收托二歲以上至學齡前的兒童，主管機關為教育部。相關以往幼稚園僅能收托四至六歲的兒童，托兒所照顧年齡為二歲至學齡前的兒童，且分屬教育部、內政部管轄，服務對象之年齡層多有重疊的內容，在幼托整合後，幼兒園所提供之托育服務可更加完整（引自葉郁菁，2019，頁 15）。



第二章 文獻探討

一項社會政策的形成受到環境中各種因素的影響，並有其特殊的社會發展脈絡、理念基礎與價值，經過民主政治過程的轉化，最後產生各類型的政策內容，因此社會政策內容並非橫空出世，亦不會永遠不變（引自黃源協、蕭文高，2016，頁 11）。Erskine（2003）也提出為因應社會當前所面臨的重要問題，必須及時評估對未來社會環境所造成之衝擊，研擬對應策略，藉以防範社會安全網絡瓦解。

本章欲從上揭研究的觀點，探討國軍托育制度形成之背景，從當時的社會環境了解軍眷所面臨的幼兒照顧問題，當時政府如何協助他們，隨著時代環境快速的變遷，婦女大量的投入職場，對托育需求、問題也逐步增加，新的托育政策也因應而生，反觀國軍現有的托育措施是否能隨當前的社會政策而有所調整，將從本章各節中進行剖析，檢視國軍官兵目前所面對托育問題，作為後續問題評估之參據。

第一節 國軍托育機構發展背景

軍人擔負保衛國家安全的神聖使命，平時在工作崗位留守待命，面臨國家危難之際，必須身赴險境，達成上級交付任務，甚至不惜犧牲生命，所面臨死亡或殘疾的風險均比其他職業來得高。檢視我國從抗戰方興到國共內戰，國軍官兵為堅守使命，慷慨赴義，眷屬及年幼子女頓失經濟及生活依靠，為使忠烈遺眷得到妥善照顧，國家特別為現役及退役之軍人與眷屬提供優惠之照顧措施

(韓敬富，2003；丁華，2011)。援引國軍反共抗俄時期的政治工作，將改進官兵生活措施納入，為了輔導軍人子弟的教育工作，以利後續就業，除按規定補助學費與設置獎學金外，舉辦三軍托兒所，依軍眷集中地區，分別設置幼稚園，並設立空軍子弟學校（引自國軍政工史稿，1960）。檢視「國防部幼兒園」並非是國軍在臺灣所設立的第一所托育機構，先總統蔣公夫人在民國44年創立華興育幼院，設立宗旨即在照顧「大陳義胞子弟及國軍烈士遺孤」，此後，國防部及各軍種相繼設立了幾所幼保機構（引自聯勤司令部，2010；聯勤司令部，2011；戀戀華興部落格，2019），摘述如次（如圖2-1）：

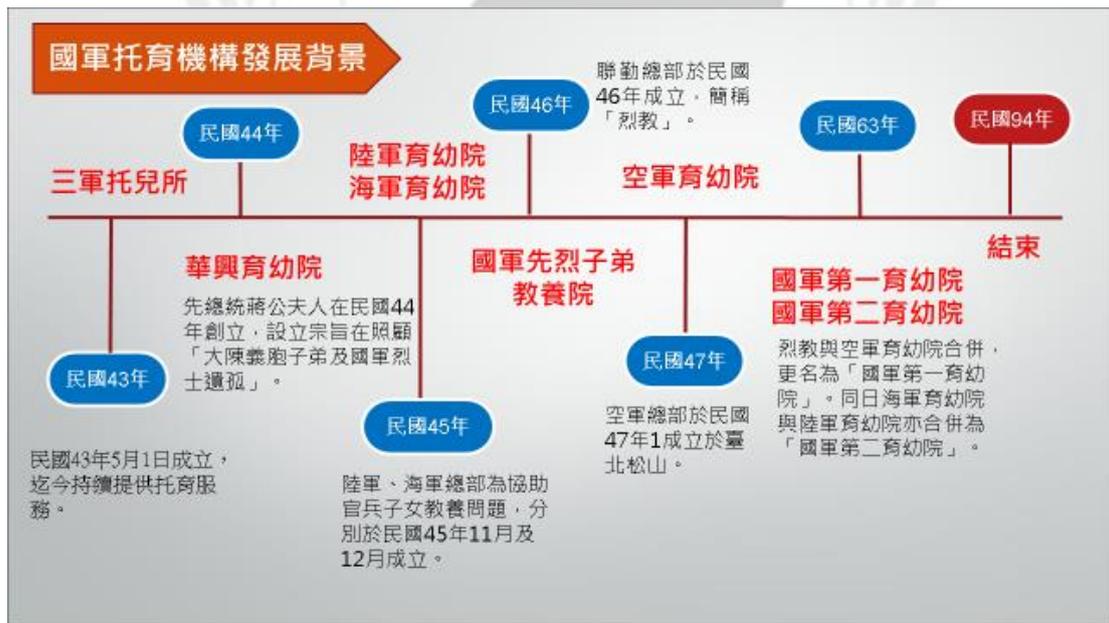


圖 2-1 國軍托育機構背景發展圖

資料來源：研究者自行整理

壹、三軍托兒所：蔣故總統經國先生夫人蔣方良女士，號召海內外人士集資募款，民國43年5月1日，成立於臺北新生南路，迄今持續提供托育服務。

貳、陸軍育幼院：陸軍總部於民國 45 年 11 月 29 日，成立於高雄（顧樹型，1973）。

參、海軍育幼院：海軍總部於民國 45 年 12 月 1 日，為解決官兵子女教養問題，成立於高雄左營，在三軍育幼院業務結束後，海軍在同址辦理「海強幼稚園」，直至民國 97 年海軍所有自行設立幼稚園全部停辦（引自康曼德，2018）。

肆、國軍先烈子弟教養院：原稱國軍先烈遺孤育幼院，係聯勤總部於民國 46 年 3 月 29 日所成立，原址於臺北市廈門街，後遷入臺北木柵新院舍，改稱國軍先烈子弟教養院，簡稱「烈教」。

伍、空軍育幼院：空軍總部於民國 47 年 10 月 11 日，空軍總部為保育陣亡官兵遺孤，成立於臺北松山，聘任前空軍子弟小學校長楊秀鶴女士為院長，協助養育空軍遺孤的責任（引自國史館，1986）。

為因應社會變遷，民國 63 年 7 月 1 日烈教與空軍育幼院合併，更名為「國軍第一育幼院」。同日海軍育幼院與陸軍育幼院亦合併為「國軍第二育幼院」。

兩院均隸屬於聯勤留守業務署，隨著國軍「精實案」推動，國軍第一及第二育幼院的階段性任務也走入了歷史，94 年 6 月 10 日結束其時代的使命（引自聯

勤司令部，2011）。

陸、小結

承上所述，國軍初來復興基地之際，感念軍人勇於為國犧牲與軍眷無私奉

獻，除了改善官兵福利，更將軍眷照顧列為政戰工作的要點，無論在輔導就業、住宿問題的改善推動上，都展現袍澤間互相照顧的情誼。育幼院的設置更是為照顧作戰陣亡、因公殉職與家中遭受重大變故的官兵子女，直到完成高中（職）或五專畢業，撫育的工作方才告一段落，如具遺眷身分的院生，在考取大專院校後，教養的工作則會延續至其完成學業（引自聯勤司令部，2010）。

雖走過戰爭動亂的年代，國軍維護國家安全使命不變，仍必須長時間戮力於戰訓本務，而軍人眷屬無論什麼時候，都承擔照顧全家人的重任，為家庭犧牲自己的時間與心力，只為給與家人最好的呵護，然而也因幼兒照顧，無法繼續就業時，對於家庭經濟收入的影響最為顯著（朱美珍，2011）。因應時代需要，國防部福利處也與全國各地評鑑優良托兒所合作，提供官兵幼兒托育之選擇與優惠措施，使官兵不要為了幼兒托育選擇上而煩惱，致力於訓練本務，更希望能協助眷屬減輕幼兒照顧的壓力（國防部福利處，2018）。

國防大學
National Defense University

第二節 托育服務的環境脈絡

在二十世紀前養育、照顧兒童的議題，一直被定義為私領域的範疇，女性只能留在家中扮演照顧者與支持性的角色。臺灣的社會與經濟在快速轉變下，婦女的勞動參與率逐漸增加，生育比率卻逐年的下降，當女性參與公領域的事務越來越多時，兒童的照顧已不是婦女能獨自負擔的問題，因此希望國家提供社會福利的需求日益增加，也意味著國家對於照顧兒童應有更多的因應措施（郭靜晃，2009）。

學者林勝義（2017）指出分析各項的社會福利之前，不僅對現行的相關法規與工作實務有充分了解，更要探討其所蘊含的相關因素，方能作為後續設計分析的參考依據，故建議可從歷史與環境脈絡兩大方向著手，本節從兒童福利發展取向與家長選擇托育相關因素進行分析：

壹、兒童福利發展取向

根據聯合國 1959 年所通過的兒童權利宣言中，給予兒童福利明確的定義：凡是運用相關專業與努力促使兒童身心得以正常發展，均包含在兒童福利的範疇中。故在實務工作上包含了直接與間接的各種服務方式，微視面來看，改變家長對於兒童的觀念與照顧方式，不在認為是父母親的私有資產，擴大至國家的層面，舉凡兒童福利修法、產婦保健工作、醫療照顧與兒童教育，都與政治、經濟與社會安全等系統有密不可分的關係，對於兒童的關懷，不僅是對有特殊狀況的兒童，而是要均衡兒童在德、智、體、群、美等方面的發展，為國家儲

備未來之人力資源（馮燕，2009）。

然而國家及家庭間的分工往往引起很大的爭議，係主要福利的提供者的態度傾向影響了福利政策的制定與執行，研析兒童福利政策發展取向中，可將其歸納為四個模式來探討（俞筱鈞，1996；郭靜晃，2009；監察院，2011），相關要點摘述如次（如圖 2-2）：



圖 2-2 兒童福利政策發展取向圖

資料來源：研究者自行整理

一、自由放任主義及父權制

又稱為「最少干預主義」，主張父、母親對孩子有絕對的教養權，強調家庭與政府之間應該分立，政府的介入會妨害親子間的關係，對家庭的干預應減至最低程度，因此明確規範了干預的範疇。照顧孩子為家庭的主要職責，公權力僅在兒童福祉受到相當程度危害時介入，而此種對維護家庭自主性的信念至今仍植根西方社會中。「父權制」係指以「男主外、女主內」的原則，父親在家庭的權力高於母親及子女，道德規範了家務的分工，婦女歸類在私領域，必須留在家中照顧家人，不被期望投入勞動市場。

二、國家干涉主義及兒童保護

兒童福祉為最優先考量，主張政府對家庭事務應有積極作為，方能避免兒童權益遭受不當對待，強制介入兒童保護是有國家法制可循的，但往往忽視了兒童與原生家庭間的親情連結；強調兒童之重要性，認為兒童並非是父母之私有產財，對於不適任的父母，家長的權利與自由則被列為次要考量，政府可透過寄養及收養等保護及照顧措施，替兒童尋求更好的保障。

不同於自由主義對政府干預的限制，國家干涉主義強調政府公權力的介入，兒童保護為其主要目的，認為父母應如同受託者用心照顧兒童，以兒童福祉為依歸，若無法提供適當照顧，其權利則由國家強制收回，安排更合適的人負責照顧。

此觀點相較於自由放任主義雖獲得更多的支持，且透過立法保障兒童權益，但「親情的剝奪」、「忽視孩童自身的觀點與想法」及「過度強調兒童福祉而忽略了家庭政策的整體性」，也引起了諸多的爭議，因此衍生了第三種觀點「家庭及雙親權利」政策的出現。

三、尊重家庭與雙親權利

強調原生家庭對兒童之重要性，應盡可能地維持彼此間的關係，即便有特殊理由須使子女與原生家庭分開，仍應加強親子的聯繫，政府的角色上迥異於自由主義的消極干預與國家干涉主義的強制介入，主張以適時提供托育照顧、津貼等家庭所需的服務，確保家庭的功能與發展。

而此種取向立基於血緣關係，雖與自由放任主義同樣主張最小限度干預，卻與政府的不作為大相逕庭，認為原生家庭才是養育兒童成長與發展的最佳環境，應該滿足親子間心理性的連結，政府應站在支持的立場，提供兒童家庭所需相關的資源，不僅尊重父母教養子女的權利，更保持了親情的需求與價值。

四、尊重兒童權利與自由

該政策主張尊重子女之自主性，兒童如同成人為一獨立的個體，必須尊重其觀點、認知、想望與決擇，兒童權益可透過立法與政策制定予以保障，避免受到成人的壓迫或不公平的對待，勇敢表達自身的感受是此派觀點的主軸。

此種取向與國家干涉主義相似，但更為強調讓兒童能夠自我做出決定，與干涉主義中由法院或社工員來代替有異同之處，然而兒童是否具備足夠的能力做出正確的判斷，目前尚無定論。目前力倡兒童權利的國家有挪威與瑞典，在其立法、政策及實務工作上強調兒童的自主權及其他相關權利；而在英國雖沒有立法的支持，但對於兒童的想法及觀點非常重視，在未來的立法及相關政策上具有相當的引導性，目前大多數的國家對於兒童照顧政策的發展與觀點上，仍偏向政府對於兒童照顧採取支持性的干預，維繫並發揮家庭的功能。

貳、家長選擇托育相關因素

然而從家庭型態變遷上，發現了與幼兒照顧之間的連結，近十年我國家戶型態（如表 2-1）仍以核心家庭最高，但減幅最大。家庭型態雖受到晚婚、結婚率低、高離婚率、不願生育等因素的影響，但組成模式大致保持穩定，多數

人仍與配偶、子女或父母同住，值得關注的是，缺乏照護人力的家庭型態，如夫婦、單親家與隔代家庭有增加的趨勢。(引自楊文山、劉千嘉，2016，頁 11)。

表 2-1 我國家庭型態變遷趨勢表

家庭型態	2000 年 (%)	2010 年 (%)	增減率 (%)
夫婦及未婚子女	41.48	35.81	-13.66
單人	21.52	21.98	2.16
夫婦	7.79	11.03	41.59
單親	5.78	7.49	29.42
隔代	1.16	1.37	17.86
夫婦及已婚子女	3.98	4.05	1.87
三代	10.53	10.99	4.36
其他	7.75	7.27	-6.21

資料來源：引自楊文山、劉千嘉 (2016:13)

黃迺毓、柯淑馨、唐先梅 (1996) 的研究指出，相較其他類型家庭，雙薪家庭的子女數較少，若子女越多，則使母親無法兼顧就業與家庭照顧，甚至已有越來越多不願意生小孩的夫妻出現。據此，雙薪家庭之年幼子女更需要褓姆、祖父母、幼稚園、安親班等社會的保育資源支持，而幼兒園能推出更為彈性的托育時段與多元經營方式，都是未來幼兒照顧體系必須面對家庭變遷趨勢所要正視的課題。

我國三代同堂家庭，相較於鄰近的東亞國家，呈現較為穩定的趨勢，主要植根於傳統孝道與奉養父母觀念，男方在婚後仍會選擇與原生家庭同住。另一方面，基於子女托育、短時間沒有足夠的經濟能力，選擇與父母共住，可使幼兒獲得較為妥善的照顧 (引自楊文山、劉千嘉，2016，頁25)。

陳秀麗（2017）也提出不同的觀點，認為現今社會取而代之的除了夫妻與孩子的核心型態外，家庭型態也呈現隔代教養、單親、晚婚等多元的樣貌。相較於過去三代同堂的家庭型態，家族成員會彼此照應的家庭功能不復以往，所衍生的家庭、婚姻與親子的問題也更加錯綜複雜。故建議在整體家庭支持系統功能日趨薄弱的狀況下，更必須重新思考建構友善的家庭環境，方能在工作與家庭間取得平衡。

陳伯璋、薛雅慈（2011）研究指出隔代教養家庭由於家長在親職角色上不足，幼兒平日教養的模式，建立於祖孫濃厚的情誼之上，形成了特殊的依附關係，衍生幼兒在情緒與行為、日常照護、學校適應與學業等方面多有亟待協助之處。故幼兒園的支持系統中教師扮演重要的推手，尤應注重幼兒的個別輔導，並透過「祖父母之親職增能」的相關課程，協助隔代教養家庭因應幼兒照顧的問題。

楊文山、劉千嘉（2016）的研究中指出雖然單親父親僅在經濟條件上優於單親母親，在離婚後獨自處理家務與育兒，也成為一項必須重新學習的課題。泰半男性單親遇到困難，更不願意向他人尋求相關的協助，比女性單親面對更多的困境。據此，當工作因素必須長時間離家，而無法照顧幼兒時，將幼兒委託祖父母照顧成為較為合適的方式，間接促使隔代家庭的形成。然而祖父母隨著年紀增長，極有可能面臨沒有足夠經濟收入與教養的雙重壓力，故單親家庭以及隔代家庭，更需要透過政策的制定，優先提供經濟、托育等層面的支持，

方能避免兒童處於高風險的環境。

根據王舒芸（2008）對於單親家庭所做的研究，指出單親家庭的家長為了照顧年幼的子女，無法選擇全時、穩定薪資、福利待遇較好的工作，相對的，在臨時性、薪資與福利待遇均不佳的條件下工作，加上生活中的必要開銷，收入與支出極有可能入不敷出，使其家庭落入貧窮危機之中，若要使單親家庭能夠經濟自主與獨立，政府勢必要能使其家庭能有穩定性的工作，其中托育問題即是首要的關鍵，因此有良好的托育配套措施，如免費的托育服務、運用社區托育機構給予近便的照顧，或鼓勵企業辦理托兒所，都是協助單親家長減輕照顧壓力的方式。

陳富美（2018）提出不同觀點，認為以往談論隔代教養多半侷限於負面的影響，然而所處環境中仍有不少成功、正面的經驗可循，透過深度訪談方式，重新勾勒家庭托育的樣貌，兩代之間因出於彼此的信任，都願意付出與貢獻，並非是目的交換，祖父母運用自己的資源與經驗，協助子女減輕照顧幼兒的壓力，讓兒女能全心為工作打拼，累積經濟基礎。建議政府讓祖父母成為家庭托育重要的人力，透過相關政策持續支持帶孫，並結合走入社區的活動，結合其他銀髮資源網絡，共同嘉惠鄰里，使銀髮族在帶孫的過程中獲得肯定與自信，藉以永保活力及預防老化。

就 107 年兒童及少年生活狀況調查（衛福部，2019）的分析，學齡前兒童家庭在運用使用政府的兒童福利服務上，較有窒礙的福利項目以缺乏相關資訊

(37.8%) 居高、福利補助的金額太低 28.7% 次之，福利服務有名額的限制為 18.4% 位居第三。進一步言，幼兒照顧已成為現代家庭中所不能忽視的問題，如果無法給予幼兒妥善照顧，也將形成惡性循環，對於幼兒的發展將產生不良的影響。

綜上所述，可看出托育服務的良窳對於現代家庭更顯重要。依據 Kagan (1999) 認為托育服務的標準，可從托育環境之可近性、可得性、可負擔性、品質及倡導等層面分析。而在國內研究中指出家長對於托育服務的滿意度，受到了可近性、可得性、可負擔性及品質的影響 (劉毓秀, 1997; 馮燕, 2002; 邱貴玲, 2003)。亦由學者提出不同觀點認為現在父母親在為幼兒選擇托育機構時，僅從可近性、可得性、可負擔性等方面考量，往往卻忽略了托育的品質 (Scarr, 1998)。故透由整理相關文獻脈絡，統整出上述指標的意涵，據此發展本次研究架構，摘要臚列：

一、可近性 (accessibility)：

回顧托育問題研究中，發現為幼兒選擇托育機構時會優先將幼兒園與家庭、到達辦公地點的距離納入重要的考量因素 (黃月, 1992; 俞曉鈞, 1996)。揆其原因，高員仙 (1987) 研究中照顧者雖因工作因素致使沒有充足的時間照顧幼兒，但仍希望能與幼兒同住，並於居家附近選擇幼兒園，主要受到接送幼兒就學的便利性與減省往返奔波的時間影響。游齡玉 (1997) 亦指出以照顧者的角度來看，若家長選擇到不合適且離家較遠的幼兒園時，接送幼兒就學的問題，

隨即成為幼兒照顧上亟待克服的難題。

馮燕（2002）的觀點指出可近性可從空間便利、普及性等兩部分剖析，空間的便利包含了從家庭到幼兒園的距離及幼兒園與到工作地點所需的時間；普及性則係指各地區均設有充足、優質的托育機構，使兒童不會受限於家庭的收入情況、城鄉差距，均有平等就學的機會。李青芬（2004）的研究提出可近性可從幼兒園離家的距離，是否屬於家長可自行接送幼兒的範圍，並且利用上班途中順便將幼兒送至托育地點，不需要額外支付園所交通車的費用進行分析。

目前政府提升公、私立幼兒園比例亦存在不小的隱憂，僅僅提升公立幼兒園比例，對於偏遠地區的托育需求可能會因此而被忽略，即便是增加公立或非營利幼兒園，仍與該地區是否具備交通便利、人口集中、有較高的托育需求等因素有關。換言之，幼兒園所的設立會集中在人口稠密的地區。以屏東縣霧臺鄉為例，全鄉就僅有 1 家公幼，但托育需求卻高於核定招收人數，幼兒的家長除了面臨沒有幼兒園可就讀的困境，而選擇其他鄉鎮公幼或非營利幼兒園，離工作地點與接送幼兒的問題又隨即浮現（引自鍾佳濱，2018，頁 22-23）。

國內研究亦指出近便性的取向，除具免於舟車勞頓的優點，對於父母而言亦能增加便利性，更為重要的是以社區做為基礎，開展幼兒托育服務的照顧體系，除了可以讓子女更加熟悉自己居住的環境，透過社區文化、精神的陶冶，從小植根對於社區發展的認同，發展的主軸透過相關社區資源的盤點，進而整合托育所需的人力、物力等服務資源，使家長不必捨近求遠，在自己的住家附

近即能享受到高品質托育服務（馮燕，1998；易永嘉，2008）。

鄭美惠、謝美慧（2009）也在嘉義市幼兒家長選擇公立幼兒園的研究分析中，發現家長的職業別與「交通」因素中有關，尤其職業為「自由業」、「軍公教」與「其他」（包含家庭主婦及暫無工作）三者間對交通接送的考量上有顯著差異。

邱桂珍、莊沛縈、李佩瑛（2009）運用經集群分析方式分析臺南市家長對於幼兒園的選擇因素。結果顯示「師資良窳」、「地點近便」為家長選擇上的主要因素。普遍希望幼稚園能離家較近，便於幼兒接送。家庭的經濟對家長選擇至為關鍵，以地點為考量者以家庭收入較低者居多。另發現幼稚園人員給予家長的建議對幼兒園選擇上也有重要的影響，家中第二名子女與第一名子女的幼兒園選擇有相近之處。

持此觀點，可近性亦指出家長接送幼兒就學時間與空間的便利性，本研究所欲探知的是官兵對托育環境的選擇、心中理想幼兒園與自行設立幼兒園的看法是否受到可近性影響，將從幼兒與照顧者的居住狀況、與基地的距離、官兵戶籍地之變項進行探討。

二、可得性（availability）：

呂寶靜（2007）彙整 OECD 國家的經驗指出，可得性在於逐年提高幼兒在家庭、機構及社區式等照顧模式的比例，增加家庭以外教保服務的普及率，使所提供的服務更具時間的彈性，藉以保障幼兒父母不受限於工作型態與薪資多

寡，均能享有選擇家庭以外托育服務的權利。馮燕（1998）的研究亦指出可得性包含彈性的服務時間的概念，透過托育服務或其他社會支援的連結，運用臨時托育、延長服務時間等方式，協助家庭之特殊需求或育有特殊狀況的兒童均能享有就學的權益，藉以充分發揮社會福利的功能，滿足不同的托育需求。

家長對於托育服務感到亟待改進的問題是在遍尋居家附近園所數量、品質均不符需求，除了廣設公立幼兒園所，也期盼透過政府鼓勵民間組織或於社區設置小型的托育機構（游齡玉，1997；林佩蓉、馮燕、鄭望崢，1999）。

揆諸中外，Friendly（2003）亦認為整體托育政策必須與家長就業的需求密切結合，因此將臨時托育、延長托育時間或階段性托育照顧納入修定範圍，而在托育的服務上更要朝促進兒童能均衡發展等多元性的目標發展。而美國全國幼教協會對於幼兒多元的服務，亦有不同的詮釋，特別將創造關心學習的社群的項目納入教學評鑑上，強調幼兒園教師應重視與學童與所處環境的脈絡，在家庭的部分，必須藉由與家庭充分的溝通，如托育資訊的提供、親師說明會、擔任園所的志工、透過與教保人員溝通與定期的家長會議，進而學習及尊重每個家庭的不同語言、文化背景；在幼兒園環境中運用關懷、傾聽等方式回應每個幼兒，增進與渠等的信任，當幼兒有抗拒或不尋常行為出現時，也應予以個別的回應，並邀請家長與相關領域專家共同研擬正面的支持計劃，將幼兒園系統與幼兒家庭緊密結合，共同促進幼兒正面的學習與發展（NAEYC, 2006）。

不僅是國外的研究指出，國內多數家長在選擇幼兒園時，期望托育時間能

與自己工作的時間相互配合，然而並不是所有的園所均能符合每個家庭的需求，也造成在照顧上某種程度的困境，據此，具有彈性的托育時間儼然成為家長選擇幼兒園的重要因素，而園方可提供托育時間的配合度更成為關鍵指標（俞曉鈞，1996；游齡玉，1997）。

隨著社會型態不斷的轉變，不僅對於托育的需求日增，將子女送至幼兒園也不是只尋求補充性的照顧，家長期待托育服務類型及教學的內容上也變得更為多元，因此適切、彈性收托、多元課程也增列為可得性探討的範疇（周麗瑞、唐仙梅、曾敏傑，2002；李青芬，2004）。

陳文齡（2009）認為托育機構營運困難除了來自少子化的衝擊，然而未顧及家長的特殊需求亦是一項主要因素，未設有無障礙設施的托育機構仍佔多數，故托兒機構發展上若能結合特殊性的服務資源，以社區作為發展重點，運用優質的服務團隊，將能爭取更多的家長的認同。

馮燕（1998）主張將公設民營的托育方式列入政府規劃的方向，認為托育機構的數量不足以滿足家長的托育需求時，泰半以上的家長僅能尋求家庭成員等非正式系統的協助，利用公設民營模式，由政府提供相關場地、設施，委由民間幼教業者規劃經營，可視為政府實踐照顧兒童福利的一項解決之道，亦能弭補供需失衡的劣勢。公辦民營的模式更具有兩項優點，一為透過企業經營管理思維引進，得以改善公立學校欠缺彈性與效率等科層體制的弊端；其次，刺激民間興學的意願，結合民間教育資源，提供多元之就學管道，藉以充實供給

端，亦發揮降低政府負擔之效（引自張義雄，2010，頁 224）。

黃士怡、孫保瑞、黃如敏（2004）的研究也建議私立幼兒園在經營的策略上，可回應雙薪家庭需要延長托育時間的需求，或辦理 0-6 歲幼兒的托育服務，因此可儲備幼兒園教師在教育及保育兩項專長，協助廣大家長面對工作所帶來的不確定性，進而減輕家庭與工作雙重的壓力，亦能成為幼兒園在招生的特點。

邱慧瓊（2012）透過分析臺北地區公立幼稚園課後留園現況，發現藉由課後輔導能強化兒童的學習能力，對弱勢家庭照顧與幼兒園的招生均有所幫助，然而也遭遇編班、教師參與意願等兩大困境，鐘點費偏低、不易聘請師資仍為最大癥結。

非營利托育模式也是另一種可借鏡之處，馮燕（1998）指出非營利組織之本質即以大眾利益目標為考量，因此在推動托育服務時，不會囿於成本而犧牲品質，除可滿足弱勢家庭托育需求，亦能兼服務公平性。Gilbert（1983）也認同運用非營利組織更加適合幼兒照顧，尤其以個別化服務，對於身心障礙等特殊需求的兒童，較能滿足渠等不同的需求。

劉豫鳳（2012）實際與芬蘭幼兒園教師進行訪談，發現幼兒園教師針對不同家庭的需求，結合園所內不同的專業人員，運用每年兩次單獨座談時機，與家長充分溝通幼兒的學習近況與需要協助之處，共同為幼兒尋求最適切的照顧方式。亦具備了積極的服務態度，充分運用國內與地方幼保相關法規，隨時依據幼兒個別狀況，連結社會專業資源，提供家庭多元且專業的諮詢。對於長期

輪班且無其他照顧親屬的家長，園所亦提供了 24 小時的托育服務，家長完全可以放心將幼兒交由教保人員照顧，不必擔心因工作問題而無人照顧幼兒，使家長能安心兼顧工作的需求。

復從丹麥的托育經驗顯示了托育服務由政府全面主導，建立一套完善的托育服務網，使家長不會囿於家庭收入多寡、婚姻的型態，均可向主管機管申請符合自己需求的托育模式，包括了托育中心、托兒所或聘請保母，五至七歲的兒童不需支付任何費用、五歲以下的兒童則依家庭收入而有不同比例的收費，而有超過六成的比例家長享有這項政府所提供的福利，由此可見丹麥之托育服務的規劃上深具多元性及普及性的特點（引自邱貴玲，2003，頁 269-270）。

總體來說，可得性中之重要元素為「多元性」，包括了因應家庭不同托育需求、托育模式、彈性收托時間、資訊取得、課程內容與才藝教學以及家長共同參與機制等重要範疇，本研究依據前揭的指標彙整官兵對於托育可得性之看法。

三、可負擔性（affordability）：

從國外研究發現為兒童福祉、國民素質及競爭力計，建議政府應從設立具有優質且收費平價的托育機構進行規劃，方能照顧廣大收入較低的家庭，使渠等子女免於因家庭收入之故，而陷入低劣托育服務品質的困境（Fairchil & Groginsky, 1995）。

依據馮燕（2002）、李青芬（2004）的觀點合理托育費用應在家庭總收入的 10% 以內，然而有不少比例收入較低的家庭中，發現托育支出佔家庭總收入達

23%的比例，對於收入較低的家庭成為家中沉重的經濟負擔。

張美娟、段慧瑩（2005）進行托育選擇的調查，發現花蓮地區母親希望幼兒與長輩同住者，而長輩協助夫妻照顧幼兒的主要原因，是家庭的形態上以主幹家庭居多，長輩也具極高的照顧意願，且托育費用多為 1 萬元以下，相較於保母照顧費用可簡省約 1 萬元，故經濟的考量上泰半會請家中長輩協助照顧。同時也指出婦女具大專以上學歷、每日時數超過 8 小時，托育費用對托育選擇的影響程度也越高。

邱桂珍、莊沛縈、李佩瑛（2009）研究顯示家庭收入較高的家庭對於師資的良窳有更高的期待，尤其希望教師側重於品德教育，而不適只有單純的照顧保育，希望透過環境淺移默化，奠基幼兒的未來發展的基礎。

劉慈惠（2006）運用質性研究方式，對於新竹市各一家的公、私立幼兒園家長進行訪談，闡述對托育可負擔性不同的看法，選擇公、私立幼兒園並不完全為經濟因素所影響，共同的是公、私立幼兒園對於子女均有「不要輸在起點上的期待」，但私立幼兒園家長所重視的是能與未來國小的課業順利銜接，即便家庭的經濟拮据，寧願省吃儉用，也希望為孩子提供後盾，而公立幼兒園的家長則首重於人格的發展，不希望子女太早承受課業的壓力，能在幼稚園中快樂的學習及成長。

Paull（2012）的研究中提及當托育服務的費用比父母的薪資所得水準還要高時，家長不見得會選擇最適合孩子的托育服務，兒童的權益因此被犧牲，甚

至影響幼兒的母親放棄工作職場的意願，而選擇在家中全心照顧幼兒。

而就衛福部實際調查學齡前兒童全家每月支出狀況，家庭每月平均支出為 50,497 元，較 103 年增加 5,121 元，其中兒童花費占全家每月平均支出比率為 24.1%；整體來說，雖然支出高於收入之比率有減少趨勢，然而學齡前兒童家庭支出卻是大於收入，學齡前兒童家庭每月托育費用平均為 9,773 元，委由親屬照顧者托育費用平均每月支付 10,795 元；就讀幼兒園者，則平均每月需支付 8,817 元；其中 0~未滿 3 歲兒童家庭入不敷出的比率為 20.1%，3~未滿 6 歲兒童家庭更高達為 21.9%（引自衛福部，2019）。由此觀之，目前我國養育幼兒的費用明顯的高於家庭的總體收入，尤其在就讀幼兒園階段。扼言之，高額的托育費用已成為兒童家庭極高的經濟負擔，因此強化家庭對托育的可負擔性實有必要。

托育照顧品質與收托費用雖具有某些程度關聯，但未必是名符其實，然而各家園所收費不一，「一分錢，一分貨」的觀念在許多家長的心中根深蒂固，誤以為托育費用高就有好的托育服務，實際上則未必能洞見觀瞻；優良的品質仍取決於幼兒園的教保人員的悉心照顧，而非單純的設備新穎等噱頭；而價格合理，並不代表沒有品質，更非讓幼教業者為延攬學生刻意銷低成本，形成惡性競爭，進而忽視幼兒的權益，基此，托育照顧品質、收費必須透由政府、家長共同監督（高員仙，1987；李青芬，2004）。

鄭美惠、謝美慧（2009）針對嘉義地區分析選擇就讀公立幼兒園的因素，

發現了「師資」、「收費」、「課程模式」為主要的考量要項，較為特別的是決定幼兒園類型的照顧者以母親為主，從職業別區分較多為家庭主婦及自由業，入學的資訊亦是靠親友的口耳相傳，而在收費的方面更受到了家庭總收入、學歷的影響。

國內學者亦針對提升托育可負擔性提出相關建言，期盼優先將平價的托育名額提供弱勢家庭的兒童，並可透過家庭的實際經濟狀況調查，給予不同程度的補助，進而促進兒童整體福祉，避免社會弱勢家庭因無法負擔幼兒園價格，而犧牲幼兒獲得適切照顧的權益（邱志鵬，2012；林信廷、王舒芸，2015）。

在王舒芸（2014）的研究建議中認為妥善規劃托育服務之訂價與補貼，主要目的希望家長均有能力負擔托育支出，因此縣市主管機關應廣泛彙集托育服務價格資訊，配合家戶薪資所得，了解所期待合理收費的價格；對於仍無法負擔托育費用的家長，可依據能負擔的比例予以差額補助，降低托育費用在家庭的整體支出，進而協助有意願送托的家長能兼顧就業需求，並同時保障弱勢兒童獲得家庭以外照顧的機會。職是之故，托育費用的負擔、托育服務品質與家長的勞動參與率三者之間有密不可分的關係，更是影響兒童福祉重要的一環。

本研究將從官兵每月家庭總收入、托育費用、幼兒園類型、可負擔的金額、心中理想的幼兒園與對國軍托育措施的相關意見，分析可負擔性對於官兵在幼兒園選擇上的影響。

四、品質（quality）

托育服務之品質良窳關係幼兒健全的發展，因此 Browne (1990) 提出應由政府主管機關訂定嚴謹的托育服務品質評鑑指標，作為幼教業者依循的準繩，主要目的在對各類型托育機構做公平的審查，將評鑑結果以客觀的角度呈現，讓家長有充分的資訊比較服務品質，使家長不易受到不實資訊的誤導；其次更能作為政府補助的依據，透過評鑑後可依相關辦法給予托育機構實質獎勵，未然，亦可要求業者依照規範改進。

依據美國幼兒教育協會 (2005) 提出鑑定幼教機構品質的相關標準，可從兒童、課程、教保人員、環境安全與營運管理等層面分析，最為重要的是以兒童為核心，促進兒童發展個人價值與家庭、社區間的歸屬感，培養渠等能在未來為社會有所貢獻。其次課程與教學方面，培養幼兒在認知、語言、美術、體育與他人相處等方面均衡的發展，並依據每個幼童個別、文化上的差異，運用適切的方式，使兒童幼兒園獲得良好的學習效果。第三為教保人員應具備教師資格及專業，除指導兒童在托育機構學習成長，並與幼兒家庭建立良好互動與提供多元支持。第四在整體環境上，除維護兒童的營養與健康，更要提供安全、定期維護的環境設施，建立安全無虞的活動空間為要點。最後在營運管理上要有健全的管理與監督機制，如建立專責人事、財務及課程的管理規範，方能獲得兒童、家長與教職員間的彼此信賴。

蕭美華 (2006) 的研究也強調績效責任對於幼兒園評鑑的重要性，政府業管除了定期對於幼兒園進行評鑑，更有責任向社會大眾公佈，若評鑑後只將所

見情形作靜態的陳述，甚至歸檔，將使幼兒家長無法瞭解托育品質的優劣。故選擇優質的幼兒園，不能依靠家長間的口耳相傳，更要透過政府之評鑑報告的公開與分享，方能家長便於掌握托育的相關資訊。

陳淑蓉、闕雅文（2012）從家長對幼兒園的選擇進行分析，結果顯示竹苗地區家長對幼兒園環境的「專業師資」、「教學課程與內容」與「設施安全衛生」尤為重視，並趨近一致性的看法，其中發現軍警公教人員家庭十分重視孩子未來學業發展，希望幼兒園提供良好的學習環境，因此對於幼兒園之教學軟體設備有較高的期待。

幼兒園師資上亦是影響托育品質的重要因素，師資的專業程度、薪資福利都會牽動在托育環境服務的熱忱與意願（Vandell & Wolfe, 2000）。陳秀才（2004）對於公辦民營幼兒園的研究中，建議政府所負擔的比例上相較於承辦幼教業者來說是較少的，故在定位上仍比照公立幼兒園，尤其是教師的福利、薪資及待遇均應予以保障，方能確保教師繼續留下的意願；對於評鑑優良的幼兒園也應給予優渥的辦學補助以資獎勵，避免業者為降低成本而聘用不合格教師，而犧牲了托育的品質。

多數幼教系學生的願望是希望通過幼教師甄試，順利至公立幼兒園服務，然而卻視到私立園所為畏途，歸因於幼教職場工作壓力大、薪資低、工時長等因素，然而背後主要因為公、私立幼兒園的薪資、福利待遇有很大的落差。因此，無法考上公幼教師的學生，亦不願意到私立幼稚園服務，轉而投身其他

的行業，形成教育資源的浪費。故更應保障認真教學的幼教老師的薪資、權益，方能避免優質師資快速流失（魏美惠、林珮仔，2013）。

陳雅玲、高武銓（2008）針對托育品質進行研究，結果顯示中低收入戶的家庭所就讀的園所多為國小附設幼稚園或鄉立托兒所，且托育品質與師資良窳有密不可分的關聯，公立的園所的教師薪資雖有較好的待遇，但因缺乏評鑑機制，且受到了地區偏遠的影響，長期以來，降低了教師服務的熱忱。另一項值得關注的因素是許多教保人員為臨時約聘，且身肩許多繁瑣的行政、採買等工作，加上薪資普遍低落，專業訓練上亦有不足，直間影響了托育的品質。因此建議政府提升中低收入戶幼童的托育品質，可從改善教師的薪資福利著手，方能吸引優質教保人力，減少有經驗的師資流失。

在劉慈惠（2006）的研究中對幼兒園師資的看法有另一番解讀，透過深度訪談瞭解私立幼稚園家長在選擇幼稚園上，對於教保人員的愛心與耐心遠比是否具有合格執照來得重要，亦說明托育的服務品質與幼兒園有合格教師未必劃上等號，親切的服務以及對孩子的關懷，方能分擔家長照顧的壓力，尤其對於職業婦女來說更有莫大的幫助。

葉郁菁（2009）在競爭激烈托育市場中，許多的家長往往認為高品質的托育環境，應該與教學設備新穎、多才多藝劃上等號，故將孩子送入收費較高的幼兒園，希冀及早投資對於孩子的未來有所幫助，然而卻忽略了師資及教學的內容，才是品質的良莠的關鍵，顯現出捨本逐末的現象。

陳文齡（2009）針對高雄市托兒所進行問卷調查，從評鑑委員的角度，發現高度認同定期評鑑能監督托兒所的托育品質，促使托兒所針對評鑑項目擬定經營管理的方向，從行政、教保、衛保等不同面向進行全面性的自我檢視，亦是提供家長托育最基本品質的基礎。

賡續從國際兒童教育協會對於幼兒園品質建立指標來看，包含了環境與物理、課程內容與教學方法、幼兒教育與照顧者、家庭及社區間的鄰里關係與幼兒特殊需求等五個層面，除與上述的觀點相近，值得關注的是增列了幼兒的特殊需求，更可視為強化托育機構對於兒童個人、家庭與社會的一種責任，除了協助家庭貧困、營養不足的兒童外，更要的是在幼兒園的環境中協助經鑑定患有先天或罕見疾病的兒童，透過適切服務計畫，開發特殊幼兒的潛能，使其獲得平等受教的權利，培養生活自理能力（ACEI, 2011）。

目前幼兒園林立的情況下，托育品質不易掌握，相關問題也隨之衍生，為維護優質托育環境，家長選擇幼兒園時，可先從托育品質著手，品質的認證是托育機構提升優質服務的重要過程，透過行政主管機關、教保人員及家長基於法規要求的指標項目，對於托育機構進行評鑑，包含了從教保人員與家庭的互動、課程內容、教保人員的訓練、環境的安全及社區的關係等要項，近期的研究指出通過品質認證的托育機構在品質上明顯的優於未經評鑑的園所（引自蔡宜雯譯，2015，頁 10-11）。

檢視我教育部之「優質教保發展計畫」，亦對幼兒教育品質臚列了五項重

要目標（引自教育部，2014）：

- (一) 保障學齡前兒童受教權益：增設公立與非營利幼兒園，提供幼兒家庭平價的收費；針對偏遠低區提供托育機構的數量，並訂定適切的補助機制，協助家長就近接送幼兒的需求，滿足弱勢家庭幼兒就學的權益。
- (二) 提升教保設施的安全性：全面調查幼兒園的設施狀況，建構相關安全檢核表，通過衛生、廚房、軟硬體設施輔導考核，給予園所圖書及環境設備的經費補助，藉以消弭托育環境中的危險因子。
- (三) 提升教保人員專業知能：首先分析幼兒園合理的營運成本，維護教保人員合理的薪資待遇，建立幼兒園友善的工作環境。結合大專院校幼保系於社區駐點輔導機制專業，透過訪視、輔導、追蹤改善等方式，協助提升社區中幼托機構人員之教保專業及服務品質。
- (四) 建構幼兒家庭支持網絡：加強教保人員相關知能研習與在職訓練，提供家長親職教育、臨時托育、兒少保護、弱勢家庭支持等服務方案，因應多元家庭型態的托育需求；另透過社區參與，協助弱勢家庭，規劃將幼教資源中心轉型「社區教保資源中心」，提供幼兒教保諮詢服務、家長育兒支持等服務，協助家長強化育兒功能，進而減輕育兒負擔。
- (五) 建構數位化系統：透由全國教保資訊網，彙集幼教政策、托育資訊、窒礙問題、重要統計資訊及前瞻性議題等面向，成為對社會大眾與幼兒家長資訊交流的服務平台。

上揭的計劃與國內衛福部近期研究中相互呼應，家長為幼兒選擇托育機構的重要因素，重要度最高者為環境安全，其次為托育人員的愛心、耐心，照顧專業度則位居第三名（衛福部，2019），基此分析，托育環境的品質也直接影響了家長送托的意願，而環境安全及教保人員的良窳成為重要的關鍵。

承上所述，本研究依據文獻探討歸納家長選擇幼兒園的因素，計有收費合理、收托時間合乎需求、服務態度、環境設備、地點方便、課程內容、才藝教學與師資好等八項，作為分析受測官兵選擇幼兒時所側重的面向。復從品質認證、監督機制、園所營運標準、教保人員薪資、建立資源轉介服務與合法立案等七項，深入探討官兵所重視之配套措施。

叁、小結

兒童福利政策隨著社會環境的變遷下有所改變，從以往兒童仰賴母親、親屬的照顧，屬於私領域的事務，到社會需要大量的人力投入職場，許多婦女為了家庭經濟必須外出工作，同時兼顧家庭與幼兒照顧的壓力下，衍生了諸多的社會問題，如離婚率提高、兒童虐待、遺棄等新聞時有所聞，引起了政府的高度關注，此時逐步修正法律規範強制介入兒童事務，給予兒童必要的協助，但與原生家庭分離，是否是兒童、父母最終想要的，內心的感受未被充分的重視（林盈君，2004），最後回歸到以兒童與家屬間的親子關係考量，認為由國家提供協助家庭分擔照顧幼童的相關措施，是現今社會不可或缺的。

隨著社會快速變遷，形成不同的家庭型態，對於托育需求也日趨多元，托

育服務的運用是兒童福利體系中重要的一環，對於家庭功能具有支持與補充的功能（馮燕，2009），從支持觀點來看，托育的功能除了提供兒童充足的營養、環境的安全與同儕間互動學習，更重要的是補充親職功能不足之處，托育服務之良窳不僅影響兒童健全發展，對於心理上的安全與依附有莫大助益（馮燕，2002）。無論家長基於何種托育選擇因素，都是出自於父母親對於孩子的關懷，希望幼兒能在快樂健全的托育環境下成長，更是任何事物無法取代。然而軍人工作的獨特性，當遭遇特別的情況，如職務調動、重大演訓、沒有其他家人的協助照顧、幼兒患有特殊的疾病等事件壓力的環繞下，致使無法發揮家庭原有的功能時，頓時都會造成軍人家庭莫大的衝擊，對於兒童的影響也是首當其衝的。國軍業管也應基於此觀點，站在軍人家庭的立場著想，規劃托育相關措施時，應將上述特別狀況與相關因素納入考量，方能以更臻完善的托育措施，進入官兵家庭問題的核心，讓兒童在父、母親無法適時照顧時，可以透過良好的托育服務，給予兒童心靈上一個安全、快樂的避風港，補充家庭支持的功能，讓家庭溫暖不會因此而間斷，也結合各種資源成為軍人家庭強大的後盾。

第三節 托育需求理論

隨著家庭結構的變遷，原有三代同堂或家族親屬共同居住的家庭樣貌，已被小家庭或核心家庭型態所取代，家人之間互相照顧功能逐漸式微，隨著離婚率的增長，托育的需求也日趨殷切（俞筱鈞，1996）。育有年幼子女的職業婦

女，將同時面對家庭與工作的壓力，比沒有養育子女的職業婦女有顯著的增長，尤其當托兒措施缺乏完備時，造成婦女在上班時，無法專心於工作上，極易在工作中發生意外傷害，為了保障婦女的身心健康，思考兒童照顧需求時，更應從女性的觀點來出發，在鉅視的層面擬定國家托育政策，有其刻不容緩的重要性，透過工時彈性調整或設置托兒設施於工作所在地等措施，是減輕婦女面對工作與家庭間進退兩難的一項解決之道（王麗容，1985；高淑貴，1998）。

高淑貴、伊慶春、賴爾柔、李安妮、蔡瑤玲（1986）對育有 12 歲子女的職業婦女，進行了照顧問題的相關研究，發現了雙薪家庭很難要照顧幼兒還要外出工作，僅有部分自己經營生意的職業婦女可以勉強做到，送到托嬰中心、幼兒園所委請幼保人員照顧是其常見的方法，其次請託保母、家人的照顧，兩種幼兒照顧模式雖都有家庭採行，就三歲以下的幼兒來說，托嬰中心設置上因不普遍，大多委請他人照顧幼兒白天時間，到了晚上下班之後再接回自己照顧，到了學齡前階段，更會選擇幼托機構來照顧，也透過幼兒園的環境學習知識與培養興趣，尤其是學習與同儕互動，而托育機構所提供接送的便利性與配合家長的上班時間，也成為家長選擇幼兒園所的重要參考。然而亦有研究指出，由於父母工作的關係，並未考量到每一位幼兒是否都能在很小的年紀進入幼兒園，有過早就讀幼兒園或在園所時間太長的情況，尤其幼兒在三歲以前，若處於不適宜時托育機構，較低的安全感、不易適應環境與暴力行為等問題極有可能影響幼兒日後的正常發展（高員仙，1987；郭靜晃，2010）。

依 Vygotsky (1962) 的觀點認為兒童的認知發展是透過社會文化脈絡所形塑的，這些與父母、手足、同儕及老師在生活中的引導有密切的關係，換句話也就是「社會建構」(引自郭靜晃，2010，頁 179)。孩子結交朋友前，社會情感的聯繫在於父母或主要照顧者，當父母親因故爭執，造成感情失和，孩子更是在家庭環境中受到最嚴重的衝擊，尤其幼兒歷經父母離婚等生活重大事件，對其成長帶來陰影，或許隨著年齡增長而逐漸懂事，也有可能認為自己才是造成家庭破碎的主因，若無適當環境給予開導與教養，極易衍生許多行為上的偏差，造成日後社會問題癥結 (Corsaro, 1981;高淑貴，1998)。

從林璟安 (2018) 研究中發現家務瑣事的多寡並非是雙軍職家庭的最大困擾，無法照料孩子成為他們最感到困擾的事情，大部分的已婚女性軍人來說，會尋求娘家或婆家來協助照顧家中幼兒，獲得這些家庭支持的女性軍人，緩解了她們的後顧之憂，讓其在職場上能夠安心工作，並非所有家庭都能獲得家人協助照顧幼兒，對於沒有家人幫忙照顧孩子的軍人家庭，孩子出生後則是生活考驗的開始，許多受訪者認為孩子的成長只有一次，自己卻常因為軍中職務的關係，沒有時間陪伴子女，尤其親自不能哺育母乳，對於孩子更經常有無法善盡母職的虧欠；另從生活費用來看，選擇托嬰或請保母照顧又是一筆龐大開銷，對於照顧的品質也是擔心的因素之一，目前國軍的托育措施唯一能夠提供的協助，只有留職停薪模式，但等到時間到了，孩子大多處於學齡之前，子女照顧問題還是無法得到有效的解決，此時「離職」也就成為許多已婚女性軍人會勾

選的項目。本節將從生態系統與激勵理論來探討托育需求。

壹、生態系統觀點理論

Bronfenbrenner (1979) 提出整體環境中不同系統對個人行為與發展的交互影響，該理論運用到兒童保育及兒童福利上，並將環境依一個人所接觸時間與社會互動，由內而外分為微視、中層、外部與鉅視等四個系統，兒童個體置於核心（如圖 2-3），家庭及主要照顧者與個體互動最為頻繁與密切，對於兒童的影響最為深遠，隨後與中間系統中的各個微視系統開始交流，兒童起初透過親戚、同儕、托育機構與學校等各微視系統互動，開始學習與社會接觸，達成對周遭事物的認識（郭靜晃，2009）。俗語以「三歲看大，六歲看老」來形容「幼兒期」階段的兒童，係指 3 至 5 歲之間的兒童正處於在未來是否能夠健全發展的重要階段，關鍵的轉捩點是到托育機構或是上小學，此時期開始學習生活技巧與表達自我的需求，亦從學校的環境中學習對於各項事務的參與，開始與同儕互動，整體來說幼兒在此階段除了家庭之外，學校教育是另一個影響兒童成長的重要場域，兒童在此時期經過生理、心理、語言、社會與情緒發展的整合，為未來發展為完整的個體做準備（郭靜晃，2010）。因此兒童、家長、學校間的互動系越密切，越能強化兒童對環境的適應，與在未來成長的優勢。

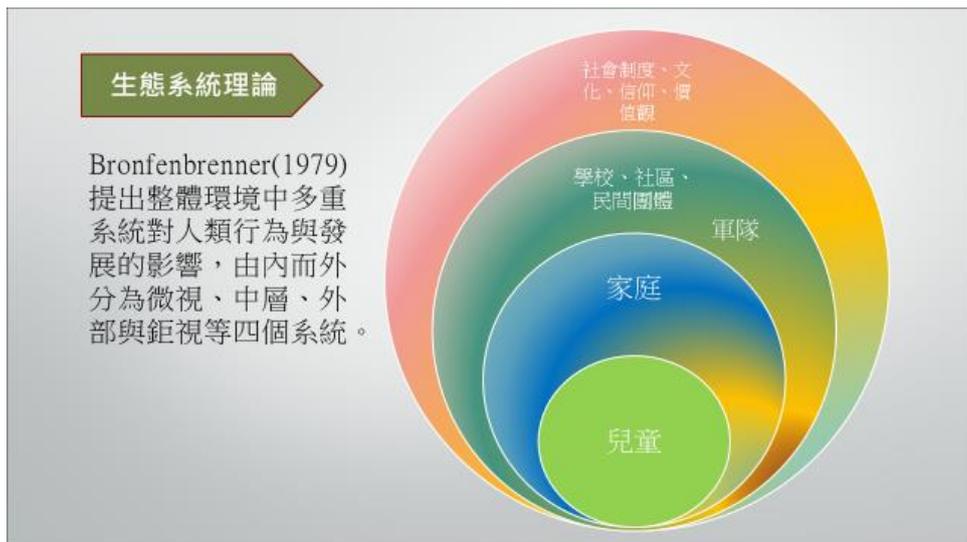


圖 2-3 生態系統理論圖

資料來源：參考郭靜晃（2010：61）繪製

從 Baumrind（1971）對親職關係與兒童發展社交能力研究中，指出幼兒在父母的溫暖與支持下成長，可以增進與同儕、社會的互動，發展良好的社交能力，對於環境的適應下亦有較佳的狀況。其次從觀察幼兒的行為中發現，幼兒園課程設計中可以訓練幼兒學習人際互動的技巧，如遊戲活動、衝突化解及情感支持，對於幼兒的社交技巧發展有正面的助益，當幼兒與同儕互動次數增加，可以減少攻擊與做出別人不喜歡的舉動，透過環境教育形塑幼兒的正確觀念（Shea, 1981; Asher & Dodge, 1986）。透過與幼兒園老師的交流，詢問幼兒在校的適應情況，瞭解與溝通幼兒生活上的問題，可以對於幼兒的照顧上產生互補的作用；另家長在家中也能配合學校的作業活動，全家人一起說故事與玩益智遊戲，不僅增進親子相處時間，了解學校教學的目的，更是藉由寓教於樂的方式，啟發兒童在對於各方面的知識吸收，培養對於新奇事物的學習，對幼兒及家長均有正面的助益；在學校方面也應時刻關心幼兒的心緒狀況，透過家庭聯

絡簿、親師座談時機，即時將幼兒的問題回饋家長，請家長能夠注意，對於幼兒成長的安全上亦是多了一份保障。因此對幼兒而言，除了家庭之外，托育機構也成為幼兒每日生活的重心，更是影響成長發展的重要微視系統（馮燕，2002,2017）。

外部系統（exosystem）係指社會情境指對居間系統間接的影響，例如：父母的職業、學校的行政體系、社區鄰里或民間團體等，雖然兒童無法實際參與運作，且與上揭的環境有一段距離，但在潛移默化的影響下，仍會對微視系統形成某種程度的改變（馮燕，2002；郭靜晃，2009）。周海娟、崔艾湄（2003）指出女性軍人在結婚後，除須兼顧工作與家庭，更大的挑戰是幼兒的照顧，同時承受了軍人、妻子與母職的三重角色的壓力，但是社會傳統仍是將家庭照顧與養育子女的責任加諸於女性的身上，已婚女性軍人多會選擇以照顧家中學齡前兒童為主，希望能調至離家較近，且屬於上下班性質的單位，然而這樣的生涯規畫也使其未來的發展受限，但要能使工作同時得到進展，必須有家人與丈夫的支持與鼓勵、丈夫也能共同分擔家務及育兒的工作，以及生活環境中也有高品質的托育機構，對於已婚女性軍人來說可以取得最近便的福利服務與支持網絡，方能協助突破在軍隊工作與家庭照顧上的困境。

鉅視系統（macrosystem）為整體環境下形塑的意識形態與制度模式，如社會制度、文化、信仰與價值觀，直接影響外部系統、居間系統及微視系統，並間接影響兒童的未來發展（馮燕，2009；郭靜晃，2009）。隨著女性官兵在軍

中服務的比例日漸增加，軍事環境下的磨合的問題也逐漸產生，從目前在組織與情感的支持上仍顯不足，軍人家庭大部分委請家人、保母、托育機構協助照顧幼兒，而國軍在此時期所提供的托育服務僅有三軍托兒所與國軍育幼院，顯然不能滿足廣大軍眷的托育需求，雖然民間幼托機構較為普及，但是送托也成為軍人家庭一筆為數不小的家庭支出（沈明室，2003）。不僅是我國的女性官兵，美國的女性軍人也同樣面臨托育上的需求，美國的女性軍人也面臨婚姻、育兒與任務等三重壓力，除了被要求適應軍事環境的特性，養成以任務為優先的信念，其次才是個人的家庭生活與照顧子女，從婚姻的狀況來看，由於社交場合限制與待命時間不固定，女性軍人選擇婚姻對象時，大多會選擇與自己同一個工作領域的男性軍人，然而婚後隨著各自任務的分派，必須面臨好幾個月後才能見面的狀況，無論在異地服務或擔任戰場的巡弋工作，子女的照顧儼然成為迫切的問題，各單位也開始正視到此項問題對於軍人家庭的影響，並積極研擬相關辦法，藉以因應日增的托育需求（沈明室譯，1998）。

揆諸中外，在有關美軍軍人家庭的文獻中得知，「軍人家庭法」於 1985 年 11 月 8 日嗣經美國國會通過，根據此法成立了「家庭政策辦公室」，並積極推動相關的法案，「軍人子女照顧法案」（The Military Child Care Act, 1989）即為該辦公室努力的成果，此法在 1989 年制定完成後，對於軍人子女的照顧方面上有了重大的進展，美國國防部據此擬定了「軍眷兒童照顧計畫」（Child Care Program）（莫大華、段復初，2002），首先將「兒童發展中心」設置在美軍的

各大型軍事基地，除提供高品質的托育服務，且收費上也比私立幼兒園更為實惠，對象則包含滿6周至12歲的孩童，較為特別的是成立日間寄養家庭，結合營區內的軍眷，輔以專業的幼兒保育訓練後，可以協助其他軍人家庭照顧幼兒，托兒費用由請托的軍人家庭負責支應，此種措施也嘉惠了不同家庭型態的軍人家庭（Monique, 1997；Karen, 1997）；美國國防部所屬的教育局（Defense Education Activity），對於軍人家庭的親子關係的經營也十分重視，透過父母教育計畫的推廣，除提供父母親許多的親職教養的資訊，並將特殊教育服務納入重要的範疇，在教育規劃上也籌設了子弟學校（dependent schools），提供軍眷子女幼稚園、小學與中學等完善的教育服務，透過環境中的支持，協助官兵成為稱職的父母親（引自莫大華、段復初，2002）。

依 Bronfenbrenner 的理論，得知人類的發展最重要的特點是不斷透過與環境的互動，藉以增強對社會環境的適應力，尤其是兒童的行為上，更重視對所處的環境的詮釋，微視的觀點中兒童的行為深受每個系統的影響，與家庭、托育機構、學校、社區與宗教團體的關係莫不可分。從鉅視的角度來看，透過大眾傳播媒體、教育制度及福利政策與社會文化形塑，整合兒童所處環境的各項資源，方能符合兒童及家庭面對未來的挑戰（郭靜晃，2009）。

綜上所述，兒童個體尚未成熟前，受到家庭的影響最大，給予孩子在身心健全的環境下成長，父母親扮演著關鍵的角色，而擔任軍職的父、母親均為工作努力的狀況下，對於孩子照顧上是無法適時兼顧的，為彌補期間所不足的部

分，托育服務的選擇成為育有年幼子女眷屬所關注的課題，目前國軍雖然規劃了托育的相關措施，但是否符合每個軍職家庭的需求，尚須透過研究求證，但托育服務的良窳與兒童發展上有密切關係，提供補充照顧、增進親子互動、維持家庭完整之功能，是支持及補充家庭功能的重要因素（馮燕等，2002）。因此將國軍部隊視為一個環境中的居間系統，軍中若要女性官兵若長期軍中服役，幼兒照顧則是在未來服役期間必須面對的問題，若不能有效連結或建構綿密的托育服務，作為環境中的重要支持，將造成軍人家庭始終放心不下的重擔，故強化幼兒照護設施對於軍人所處的生態系統中有其必要性，不僅能提供官兵眷屬更近便的福利服務，亦能提供兒童安全的成長空間（沈明室，2003）。

先從供給端來看，美軍透過了大量平價幼托機構的設置，滿足了軍人幼小子女照顧的需求，同步也運用同基地內的軍眷，彼此互相照顧其他軍人的幼兒，除提供了就近的照顧，省去自行送托民間托育機構所耗費的時間，也提供了經濟上的支持，更聯繫了居民間濃厚的情誼（沈明室，2003）。我國雖與美軍國情不同，不能全盤複製其所提出的幼兒照顧模式，但反思從美軍保障幼兒照顧的作法上，呈現了更多元照顧的方式，首先運用在制度保障軍人及眷屬的權益，提供設置幼托機構的法源依據，因應軍人家庭不同的托育選擇，沒有所謂的固定的方式，就讀基地內托育機構只是其中的一個選項，而是結合了基地的特性，運用所居住環境中的其他軍眷，照顧有托育需求的軍人家庭，軍眷之間也更能彼此體諒照顧子女的辛苦，給予情感、照護經驗上的支持，對於雙方都是互惠

的，此點也是值得我們參考的方法之一，主要目的仍是希望以不同的形式協助軍人家庭可能面對的托育難題（沈明室，2003）。

貳、激勵理論

軍隊被賦予能合法擁有武力，最重要的任務則是保衛國家的安全，在人力獲得上，必須符合體格等諸多的嚴格篩選，方能進入軍中服役，除了長時間堅守工作崗位，在接獲緊急任務時，必須立即動身，抵達任務地點，爭取完成時效，恪遵命令、長期待命與任務的風險、急迫性，都看出了軍人的工作性質，呈現必須肯奉獻犧牲、面對危險工作與無法適時照顧家庭等特性，因此軍人是具有相當特殊性的一個職業，軍隊在必須提供經濟與各項的誘因等有利條件，方能吸引符合條件的有志青年加入。有鑒於此，留住優質人力的因素關鍵上，軍人家庭的支持占了很重要的成分，倘若軍人常因家庭的問題而擔心，就不能專心於所交付的任務，更無法適應所處的工作環境，對於國防安全的效能勢必產生嚴重的罅隙（莫大華、段復初，2002）。

在傳統家庭觀念中女性的角色始終以為家人提供服務為最優先考量，然而女性軍人不論在婚前或是婚後均受限於傳統的性別意識，家庭是其最大的壓力來源，尤其是照顧子女，雖然軍中持恆推展性別平權與家務分工的觀念，但照顧家庭與工作角色相互衝突時，仍會選擇以家庭為重，如果對於不同家庭結構的文化接受程度愈高，愈遠離傳統家庭型態的束縛，將有助於女性軍人比例的提升（周海娟，2012）。

女性軍人與多數的職業婦女一樣，必須面對在家庭與工作之間的磨合，雖然軍職工作可為家庭帶來穩定的經濟收入，但家庭是否可以成為在軍旅生涯中最大的支持呢，或許是現代女性軍人追求與努力達成的目標。不僅在我國的軍隊，在美國的女性軍人中，同樣也面對工作與家庭間的壓力與挑戰，尤其是育兒照顧問題，在工作時間上須配合部隊任務，工作形態上也與一般職業婦女完成不同（周海娟，2004，2012），尤其在到達適婚年齡時共組家庭、生育下一代及照顧家人的問題隨之浮現，這段時間亦是重要職務歷練的關鍵點，女性軍人必須在婚姻與晉升中做出抉擇（沈明室，1999；周海娟，2012）。

許嘉真（2013）研究中發現當女性軍人懷孕後，母職的角色隨即開始，不論是生理與心理上，都面臨一個極大的壓力，當懷孕碰到工作上的負荷，就加重成為雙倍的壓力源，而當孩子出生後，幼兒應由家人還是自己親自照顧，又能照顧到幾歲，以及後續托育問題，又變成軍職與母職角色間不可避免的衝突了，如何才能在軍隊的任務與兼顧家庭取得最好的平衡，一直都是困擾軍職媽媽的問題。

本節運用企業管理中之激勵理論，嘗試從民間企業的做法檢視其如何運用制度的改變，來回應基層員工的需求，進而建立優質工作環境後，提升員工對組織的向心，與提升整體的對於工作績效。

人力資源是企業中最有價值的資產，但具有專業技能的員工，雖能獲得較優渥的收入，卻不會因為高額薪資而留下，企業中所有的成員都希望在職場中

獲得合理的對待，包括在工作表現上獲得肯定、能有所作為、與受到同儕的尊重，有些雇主認為塑造和諧工作環境可以提升員工對於組織的向心，或以採取給予實物獎勵增進員工榮譽感，然而透過懲罰的方式則普遍認為是讓員工最不喜歡這個團隊的行為（田祖武、韓必忠、邱馨慧譯，2005）。

員工是公司實踐目標的重要關鍵，因此一個組織要能得成效，則應該廣納優秀的人力，並且能使其長期為團隊貢獻心力，一個公司績效能夠充分展現，端賴員工發揮專業能力與工作意願，而激勵則是啟動此種行為的按鈕，成功的管理者，不僅是需要自我的激勵，所屬的人員、同事與各部門間也應透過相互的激勵，促使每個成員為達成團隊的目標而努力，因此激勵則是企業中為達成組織目標的重要媒介（廖勇凱、楊湘怡，2007）。

管理者要瞭解激勵對於工作績效的影響（Angelo & Brain, 2005），可歸納為以下幾點：

- 一、加入組織：鼓勵學有所長的成員，有意願加入團隊，為共同的目標而努力。
- 二、留住人才：無論團隊面對困境與否，不會因此選擇離開，繼續為團隊盡一份心力。
- 三、真正為了工作而出現在組織中：對於交付工作的推諉與不遵守規範，是團隊運作中面對最大的觀念問題。
- 四、為團隊目標而付出更多：許多員工對於工作看法，也許僅為保住工作權，並不願意多付出，企業更需要的對於工作充滿熱忱的員工，能將團隊目標

而視為自己重要的努力指標，創造組織中更好的績效。

因此企業管理者可將目標視為一個刺激員工改變的誘因，透過實質及內在的報酬，達到激勵整體工作績效的實踐，實質性的報酬上，員工在工作上特別的貢獻，運用工作獎金、工資調整方式予以嘉獎，而內在報酬上，係指員工面對工作執行中，運用智慧及努力、達成指定的績效，當獲得上級與同儕的支持與肯定，自我滿足感也會隨之提升。

McGregor 從眾多管理者的實務經驗中，提出對人性的兩種不同觀點，即 X 理論與 Y 理論，雖然兩種觀點都可做為激勵理論的運用，但 X 理論假設人性本惡，認為人對於工作缺乏熱忱，很少人會主動對自己的工作負責，必須有督導者時刻在其身邊監督，強調運用外在制式的規定，對於違反規定的員工給予處罰。而 Y 理論則以人性本善為出發點，相信每個人都有自制能力，對自己的工作負責，認為激勵是發自內在的，要使員工能在工作中獲得肯定，並能獲得在 Maslow 的需求層級中更向上提升；而 McGregor 贊成 Y 理論的觀點，管理者願意讓員工發揮個人的創意，讓其擁有自我管理的空間，在工作中實踐理想，員工將以更高的工作意願與成效回饋；反之，管理者若採用強勢的手段，以懲罰的方式，讓員工擔心不能達成目標將會失去金錢、工作權益時，員工則會用被動、得過且過的模式回應 (McGregor, 1960; Robbins & DeCenzo, 2004; 張偉良, 2007; 黃源協, 2014)。

表 2-2 McGregorX 與 Y 理論假設

類別	X理論	Y理論
理論觀點	人性本惡（負向的）	人性本善（正面的）
運用方式	外在的規範	內在的引導
工作態度	厭惡工作	樂於工作
工作動機	金額報酬	獲得成就感
責任賦予	選擇逃避	勇於承擔
問題處置	得過且過	積極熱忱
管理手段	時刻督導	自我管理
理論取向	重視科層管理	重視人際互動

資料來源：整理自黃源協（2014：28）。

美國學者 Frederick Herzberg 所提出激勵—保健理論中，總結保健及激勵等兩大因子（如圖 2-4）。保健因子（Hygiene Factor）係指員工對於工作不滿意的因子與工作環境有關，包括了工作條件、政策與行政管理、人際關係、工作環境、薪資報酬、就業安全、職務地位與工作安全感，這些因子屬性是外在的，當因子惡化到員工可接受的程度以下時，對於工作的不滿意便會產生；而認為這些因子都很好時，不會對工作不滿意，但也不會引起積極的態度，只是呈現了尚能接收的中性的狀態。善用激勵因子（Motivation Factor）才能發揮真正的激勵效用，存在了對於工作的積極態度，透過在工作中找到真正的滿足感，包含了升遷的機會、成就感、認可與讚賞、使命感與自我成長的機會，如能實踐這些內在的因子便能有效激勵員工，提升對於工作的熱忱（田祖武、韓必忠、邱馨慧譯，2005）。

在工作與生活間取得一個平衡點，是決定員工去留的關鍵，亦是現代企業所重視的課題，每個員工都有屬於自己的家庭生活，若只傾力於團隊工作，勢

必衍生出許多的問題，進而影響整體績效。據此，管理者也應瞭解無法要求員工因為工作，將其家人或個人生活置之度外，雖然管理者不可能去關心每個員工有關私領域部分，但現今很多企業已開始從員工的家庭需求上著手，如：員工小孩臨時生病，需要請假或年邁的父母需要特別的照顧，以及其他家庭問題需要時間去處理，為使員工無後顧之憂，許多公司提供了家庭親善福利（famili-friendly benefit），包括了彈性的工時、幼兒照顧及工作地點的安排、員工子女夏令營及員工父母照顧假及育兒津貼等（羅雅軒、吳美惠譯，2007）。



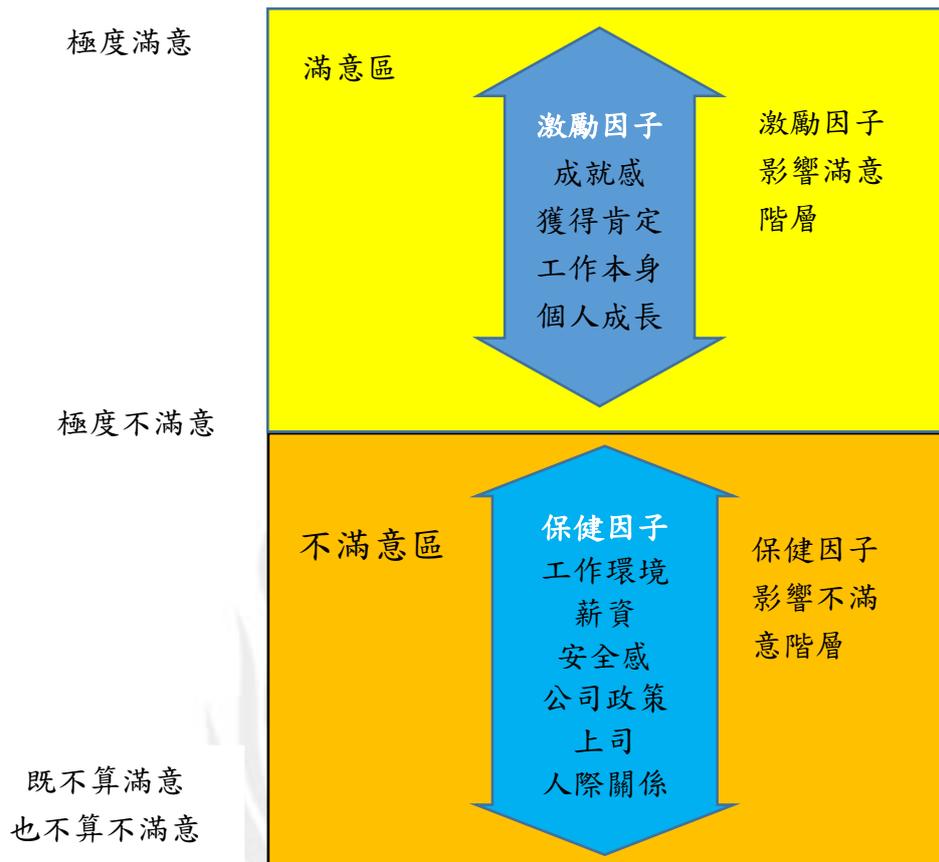


圖 2-4 Herzberg 的二因子理論圖

資料來源：田祖武、韓必忠、邱馨慧譯（2005：340）。

從上述激勵—保健理論觀點，綜觀對於國軍的啟示，必須同步注重外部與內部因素，彼此相輔相成，在保健因子上，透過逐步改善國軍官兵薪資待遇、增進福利多元化、重視權益的保障等方式，型塑了部隊環境的穩定及安全感。激勵因子層面，官兵在軍旅實務中獲得成就感與晉升，可以激發其對於工作的責任感，從中贏得長官與同儕的認同，激發勇於面對未來的工作挑戰，給予有意投身軍旅的青年學子一股正面的鼓勵。若能將家庭因素作為主要的激勵源頭時，回饋於不同層面的需求，甚至與知名企業之同樣重視家庭需求，使官兵無後顧之憂，更能使官兵在服役中找到溫暖，進而營造國軍溫馨大家庭之良好工

作環境，吸引更多的優質人力進入軍中服務。

叁、小結

基於以上的分析，幼兒照顧問題與父、母親工作環境息息相關，所處環境中的各系統間也彼此互相影響，官兵因工作任務因素，沒有足夠的資訊，替幼兒選擇合適的幼兒園，致使幼兒托育的系統無法適時發揮作用，官兵、眷屬因無法給予幼兒妥善的照顧感到困擾，勢必影響官兵工作的情緒與效能，衍生家庭的問題，對於幼兒產生最直接的衝擊。幼兒照顧問題無法解決，不僅影響了家庭、幼兒園等兩個微視系統，會進一步使官兵無法致力於戰訓本務工作，對整體的國防安全而言，都將產生極大的風險，彼此交互作用下，對於軍隊環境系統輸出了負面的影響。

據此，不僅將官兵所處的軍中環境視為幼兒托育重要的居間系統，更可從 X 與 Y 理論以及激勵－保健理論等兩個觀點分析。首先，以 X 與 Y 理論觀之，部隊官兵不僅是國防安全的重要人力資源，每日工作、訓練及生活在一起，更應將官兵視為自己的家人一般，從官兵的生活細節到關懷家庭問題，都是基層幹部與決策高層必須持續執行，運用引導方式給予官兵適時的協助，讓官兵感受到部隊環境的溫暖，方能認同所屬工作團隊，願意將全部心力投注，單靠規定限制要求官兵完成各項交付工作，並不足夠且不符時宜，甚而養成應付了事的心態。其次，從激勵－保健理論來看，國軍雖已推動了各項幼兒托育措施，然而是否真正能符合官兵需求，必須透過嚴謹的研究，方能找出問題的癥結，

不單是由上而下的角度來制定，以幼兒園的選擇上來說，並非只是提供短時間照顧，接送便利、收托時間、收費、品質以及安全等方面，皆應從幼兒家長的角度考量的，否則不符合官兵實際托育需求，對於國軍照顧官兵的美意只能落在不好也不壞的程度，官兵經常為幼兒照顧的問題請假，或有臨時事故，而不能為單位貢獻一己心力，何來再談從工作上獲得成長與肯定。故幼兒托育需求更是維繫官兵在工作與家庭生活之重要平衡點，更須從官兵眷屬所面臨的托育問題中探求；如果將軍隊設定為一個資源平臺，透過官兵的調查回饋，彙整出對於托育的實際需求，發掘官兵在托育照顧的瓶頸，提出符合官兵眷屬需求的托育服務，透過官兵、幼教業者、學者專家共同制訂相關的政策，亦是融合使環境中的各個系統力量，共同協助官兵家庭，一起替官兵眷屬發聲，有效協助官兵解決家庭的問題，使官兵在服役上無後顧之憂。不論是結合民間資源、經費補助、其他眷屬的力量或是所在社區資源的運用，都能透過各項資源導入官兵家庭，讓官兵掌握更多的托育資訊，在幼兒的照顧上有更充分的選擇。

第四節 國軍官兵的托育需求

職業婦女在幼兒照顧與家務工作的雙重壓力下，衍生了多重的角色衝突，若無法提供適時的協助，長期的壓力累積，不僅對個人的身心健康產生影響，更嚴重的是迎面而來的家庭衝突等問題（Hiller & Pilliber, 1986；林慈航，1992；鄭忍嬌，1996；趙惠鈴，2012），因此平衡母親的身心壓力、家庭、婚姻衝突是影響兒童健全發展、照顧與安全的關鍵因素，因此兒童福利政策上，必須將

幼兒的照顧、維繫家庭和諧與就業等需求納入重要的範疇（趙惠鈴，2012）。

軍隊是社會的縮影，目前有志投身軍旅的女性官兵逐年增加，幼兒的父母皆在軍中服役的比例隨之大幅提升，也是所謂的「雙軍職家庭」。該類型的家庭所面臨的問題也較為特別，從正面來看，夫妻對於彼此的工作能有多一分的瞭解與支持，具有兩份穩定的薪資與福利補貼，能提供家中較佳的經濟來源，可以共同分低幼兒托育費用。以負面角度來檢視，若夫妻兩人同時接獲任務，必須離開家中，短時間又無法找到適合托育的機構或條件時，幼兒應該由誰來照顧，在雙軍職的家庭中，女性則要面對工作與家庭兩邊沉重的壓力，對其家庭勢必造成某些程度的影響；大部分的女性官兵會選擇放棄一途，以家庭照顧為重，而這樣的決定不免使其軍旅生涯中感到遺憾，對於個人、家庭生活與專業發展上產生不良的影響（周海娟，2004；林昀蓉，2006；周海娟，2012）。

近年我國女性勞動參與狀況調查中，透由年齡層分析顯示 107 年我國女性勞參率於 25~29 歲最高為 91.8%，到達 30~34 歲婚育年齡則有明顯的下滑，而不願意就業的原因有高達六成五為需要照顧未滿 12 歲的子女，40 歲以上則以做家事為重要原因（引自勞動部統計處，2019，頁 3-15）。持此觀點，亦可探知女性軍人在結婚及育兒上，常面對工作的時間不固定，無法時常給予小孩及時的照顧，因此心中常感到虧欠，回家後也要操持家務，經常在妻子、母親與軍職三種角色的衝突，往往要犧牲個人的時間，更在職涯規劃中必須做出兩難的抉擇（沈明室，1999；周海娟，2004，2012；嚴巧珊，2009；許嘉真，2013；

林璟安，2018)。據此，發展妥適協助方案時，需要從需求評估先行審視，故針對特定人口群，透過系統性、全面且具體地確認社會環境面臨的生活問題，並評估所造成嚴重性的程度，藉以界定出需求類型與項目 (York, 1982:62)。

然而幼兒照顧的問題不僅出現於女性軍人身上，對於男性官兵在獨自面對兒童托育時是否會有較好的應處方式，本節將進一步探討雙軍職家庭、單軍職家庭與單親官兵家庭面臨幼兒托育的需求，試從男性官兵的角度出發，彙整相關托育的問題與需求。

壹、近年官兵幼兒托育問題的研究回顧：

周海娟、崔艾湄 (2003) 指出雙軍職家庭即是男、女性雙方同為軍職，藉由婚姻所組成的家庭，然而雙軍職的家庭中，常因任務與職務調動，造成無法在一起生活的狀態，工作壓力與無法經常見面，是維持婚姻關係最大的挑戰，而幼兒的照顧與未來教育問題成為雙軍職家庭最為直接的影響，常由工作較穩定、離家較近的一方來照顧小孩，多由女性軍人承擔了育兒的責任，在身心上更是承受較大的壓力。

單軍職家庭即為只有配偶擔任軍職，面對相同的競爭機會下，女性軍人必須在工作上兢兢業業，如果沒有提供及時與適切性的福利，往往面臨工作與家庭之間重大的衝突，因而衍生婚姻失和與放棄升遷、離開職務的決定 (周海娟、崔艾湄，2003)。

朱美珍 (2002) 研究指出軍人必須長時間的留守部隊待命，受訪者表示仰

賴原生家庭與配偶的家庭照顧，然而並非所有的官兵都能如此的幸運，對於雙軍職家庭與作戰單位的官兵所面臨的角色衝突較大，尤其又有年幼的子女必須照顧，更降低了生活滿意度，建議應研擬適切的家庭照顧政策，研究發現受訪的軍官屬於核心家庭的型態居多，小孩年紀都還很小，正值需要照顧之際，配偶若因此離開職場，也會影響了家庭的收入，如能規劃妥善的托育政策，將有助於配偶有就業的機會，共同為家庭的經濟共盡一份心力。

李耀郡（2003）研究指出軍人職業調動頻繁及長時間備勤，與配偶的情感維持不易，形成離婚的伏筆。不論是何種原因，必須作出離婚的決定，最先考慮的仍是孩子未來生活適應與發展的問題，儼然成為內心最為煎熬的時刻與最大的牽掛。離婚後，部分的單親官兵家庭雖可以獲得家人的協助，但大部分的人員對於孩子的照顧有極高需求。因此，建議國軍可於單位附近設立公辦民營的幼兒園及托育中心，藉以協助單親官兵解決托育的問題。另考慮官兵在離婚後，往往擔心被貼上負面的標籤，不願意向身邊的親友反映問題，心輔單位針對孩子的年齡層，設計相關的親職輔導方案，提供相關諮詢服務資訊，符合單親官兵不同的問題需求。

魏秀珍（2005）研究指出軍職父親由於長期缺席家庭照顧的角色，軍人眷屬必須長時間且獨立肩負幼兒照顧的責任，心中對於妻子、小孩更抱有一份虧欠，總是利用在家時間陪伴家人，灌輸孩子諸多正面的生活觀念，希望為家庭盡一份心力，希望從生態系統的觀點出發，提出建構友善父職的福利服務，如

以戶籍地調整工作的單位與將托育照顧政策妥善規劃，對於現今社會普遍以雙薪型態為主的家庭，更能達到工作壓力與與家庭生活間的平衡，成為有效照顧軍人眷屬的方式，也能對軍職父親在無法適時照顧家庭的不良效應有所改善。

胡博悖（2006）的研究中，發現軍職父親由於軍事教育的形塑，加上長期不在家，在面對家庭與孩子相處時，不免將部隊處裡工作的模式帶進來，有時為家中帶來緊張的氣氛，尤其在處理親子關係時，但他們多半願意學習親子間相處的技巧，花時間陪伴家人，運用各種的模式參與孩子的活動，拉近與孩子間的距離，也建議軍中心輔部門能提供親子問題的諮詢，讓官兵眷屬能運用心輔資源，化解親子角色的衝突，並於營區附近設立學齡兒童照顧中心，協助家庭解決兒童托育的問題，也讓軍職父親有更多時間接送孩子上下學，共同分擔母職角色的壓力，藉以增進優質的家庭生活。

吳雅玲（2006）透過問卷施測，分析出工作壓力是造成婚姻衝突的重要導火線，尤其在軍隊人事精簡後，增加了軍官的工作負荷，精神上累積極大的壓力，降低了對於生活瑣事的包容，任何家庭的摩擦極易衍生重大婚姻衝突，尤其常肇因於子女教養、家務分工及金錢使用的看法上。建議增設婚姻與家庭等相關課程，透過平日的宣導與婚前諮詢，讓官兵在性別、意見溝通與負面情緒的處置上能預做準備，嘗試以對方的立場著想，接納不同的觀點，運用適當的方式化解婚姻衝突所帶來的傷害。

林昀蓉（2006）研究指出軍人在常面臨家庭與工作間的衝突，對於單軍職

家庭中是無法避免，但不同的是，對於雙軍職家庭而言，幼兒照顧的問題並沒有因此而減輕，雙方因工作職務的關係，無法給予幼兒妥善的照顧情況下，勢必衍生雙軍職家庭更大的工作壓力與夫妻間的衝突。因此應健全軍人家庭之支持體系是當前軍隊福利工作推展上重要的目標，不單是私領域的關懷，公領域的支持更是不可或缺，建議重新調查現有軍人的家庭福利，將福利的供給與需求有效結合，方能符合軍職媽媽的實際需求。

吳財龍（2006）針對離婚的軍職父親訪談中發現，以往有配偶協助照顧小孩，在離婚後則必須獨自面對幼兒照顧的問題，更希望小孩的生活上能正常快樂的發展，也因為職務的關係無法時刻陪伴他們，對托育需求上是極為迫切。單親軍職父親往往擔心被貼上標籤，不願意將家中的事情向外人傾訴，部隊的同僚如能給予適時的關懷，提供相關資源的資訊，協助他們度過初期混亂無章的階段，將能使家庭壓力化為與子女共同成長的契機。據此，部隊更是協助他們的重要資源，希望國軍相關單位研擬托育政策時，結合地方政府的相關托育服務，給予軍人子女更多的優惠，尤其是官兵因公傷亡、喪偶或離婚等特殊狀況發生時。另透過部隊中應及時將托育資訊向官兵宣導，讓有托育需求的官兵不再為托兒機構的選擇上煞費苦心。

林政君（2016）研究發現軍人的家庭壓力源主要在於家庭照顧，單靠夫、妻一方之薪水，勢必難以維持生活的開銷，而生活照顧問題上包括了小孩、長輩與婆媳的問題，呈現無法兼顧的困境。雙軍職家庭在面臨育兒的問題尤為棘

手，若家人無法協助，只有運用托育及留職停薪的方式，托育的費用卻也往往是雙薪家庭經濟沉重的負擔。國軍雖有育嬰假、留職停薪、托育優惠的措施，但托育優惠內容卻沒有針對實際的需求給予實質的助益，因此建議國軍業管部門能提出更加適切之托育照顧政策及方案。

杜育修（2016）探討陸軍軍職父親與親子間關係中，也發現孩子生活中的教育指導、生活照顧的兩項層面的實踐程度較低，建議在部隊工作中將養育與教育孩子新思維，運用專家學者講座、親子活動與莒光日教育等時機宣導，讓軍職父親獲得與親子互動間的新知；而在家庭方面，配偶也應協助另一半，學習照顧幼兒的技巧，並從簡單的工作開始做起，提升育兒的信心，藉以增加與孩子親近的機會，讓孩子知道軍職父親的付出，共同分擔照顧小孩的壓力。

羅治傑（2019）針對軍職單親父親實施深度訪談，發現軍職父親無法經常陪伴孩子，在營區又擔心孩子的成長、教育與安全的問題，因孩子照顧所引起的焦慮遠比軍中工作的壓力還要大，在目前政府可提供的協助中，僅針對單親家庭有特殊狀況，方能給予在經濟、托兒及成長團體等方面的協助，然而軍職工作因有固定的收入，而因此被排除在外。在心理層面來看，與配偶分開後，造成孩子不能在雙親的溫暖下成長，心中對孩子滿懷虧欠，一放假就回家照顧小孩，而沒有屬於自己的時間，長期的缺乏社交活動，也降低了非正式的支持力量，在部隊中自己的問題也不曉得誰能協助解決，說了也無濟於事，壓力惡性的循環導致許多單親的軍職父親在離婚無法調適，最後選擇退伍一途，建議

國軍的福利措施可分於北、中、南等地區設立育幼院與家庭服務中心，提供軍人家庭建構更全面的支援網絡。

表 2-3 家庭托育問題彙整表

項次	家庭托育問題	作者	年份	與論文有關研究摘要	研究方法
1	婦女與社會政策	王麗容	1985	隨著家庭結構的改變，家人之間互相照顧的功能逐漸式微，有年幼子女的職業婦女，在面對家庭與工作的壓力，比沒有養育子女的職業有顯著的增長。	文獻分析
2	單親家庭兒童福利需求之探究	朱貽莊	1997	單親家庭要維持經濟收入，又要照顧子女，往往只能選擇勞動性的工作，以致經濟困境上一直無法突破。建議可提供育兒津貼，與職訓期間所需相關費用，俾利後續就業。另透過增設公立托兒所，優先提供育有 6 歲以下兒童的單親家庭就讀，並給予學費優待減免。	文獻分析
3	民生主義社會政策與軍人家庭關係之研究--已婚軍官角色衝突及其生活滿意之分析	朱美珍	2002	軍人必須長時間的留守待命，子女只有仰賴原生家庭與配偶的照顧，然而並非所有的官兵都如此幸運。研究中發現受訪的軍官大部分屬於核心家庭型態，小孩年紀都還很小，需要配偶全時的照顧，因而常與職場脫節。	質量併行
4	女性軍人福利服務需求與資源網絡之建構	周海娟 崔艾湄	2003	指出雙軍職的家庭中常因任務與職務調動，造成無法在一起生活的型態，在工作壓力與無法經常見面，是維持婚姻關係最大的挑戰，直接影響的是幼兒的照顧與教育	文獻分析

				問題，常由工作較穩定、離家較近的一方來照顧小孩，較多由女性軍人承擔了育兒的責任。	
5	軍人離婚生活適應歷程之研究	李耀郡	2003	因軍人職業調動頻繁，與配偶的情感維持不易，形成家庭與職業上兩難的困境。不論是何種原因，必須作出離婚的決定，最先考慮的是孩子的問題，尤其是孩子未來生活的適應與發展。	質性研究
6	軍職父親之父職意涵研究	魏秀珍	2005	提出建構友善父職的福利服務，有鑑於軍人長期缺席家庭照顧的角色，軍人眷屬必須長時間獨立肩負幼兒照顧的責任。尤其現今社會維持家庭開銷，仰賴夫妻皆有薪資收入。依此，妥善規劃托育照顧政策，可有效提升對於軍人家庭照顧。	質性研究
7	男性軍官之親子關係研究	胡博惇	2006	軍職父親由於軍事教育的形塑，在面對家庭與孩子相處時，不免為家中帶來緊張的氣氛。建議軍中心輔部門能提供親子問題的諮詢，並於營區附近設立學齡兒童照顧中心，協助托育的問題。	質性研究
8	已婚志願役軍士官人格特質、依附關係與婚姻衝突因應策略之研究	吳雅玲	2006	工作壓力是造成婚姻衝突的重要導火線，尤其在軍隊人事精簡下，增加了軍官的工作負荷，降低了對於生活瑣事的包容，任何家庭的摩擦極易衍生重大婚姻衝突。	量化研究
9	志願役軍官離婚單親家長父職經驗之研究	吳財龍	2006	希望國軍相關單位研擬托育政策時，結合地方政府的相關托育服務，給予軍人子女更多的優惠，而部隊更應及時將托育資訊向官兵宣導，	質性研究

				讓有托育需求的官兵不再為選擇幼兒園煞費苦心。	
10	雙軍職家庭母職主觀經驗之探討	林昀蓉	2006	軍人家庭與工作的衝突，存在於單、雙軍職家庭中，但對於雙軍職家庭而言，只有加重沒有減輕，甚至雙軍職家庭必須承雙倍的壓力與衝突。建議檢討現有軍人家庭托育需求，方能有效結合福利供給。	質性研究
11	男女單親家庭福利現況與差異比較	王舒芸	2008	研究指出單親家庭的家長為了照顧年幼的子女，只能選擇臨時性、薪資與福利待遇微薄的工作，加上生活中的必要開銷，收入與支出極有可能入不敷出，使家庭落入貧窮危機之中。	量化研究
12	國軍單親爸爸社會支持網絡之研究	紀玄中	2008	研究訪談中國軍單親父親對於國軍及民間之福利資源不甚了解，面對孩子的照顧時毫無頭緒。建議未來軍中可設立家庭服務中心，擴大民間資源連結，共同協助官兵子女照顧問題。	質性研究
13	壓力與支持：國軍女性軍人在不同母職階段任務之研究	嚴巧珊	2009	已婚的女性軍人不論擔任領導職或幕僚職，都必須面對忙碌的工作壓力。陪伴孩子的相處時間變少，造成心理上的虧欠。更不能無法安排屬於自己的行程，生涯的規劃亦受工作所侷限。	質性研究
14	女性軍人懷孕後對母職、職涯與職場的調適經驗之研究	許嘉真	2013	女性軍人懷孕後，又碰到工作上的壓力，就變成了雙倍的壓力源。而孩子出生後的照顧問題，就變成軍職與母職之間的衝突。	質性研究
15	雙軍職家庭家務分工主觀經驗探	林玟君	2016	研究發現軍人承擔的家庭壓力在於家庭照顧，單靠夫妻	質性研究

	討			一人之薪水，難以維持生活的開銷，而照顧問題的是現今社會必須面對的課題。雙軍職家庭在面臨育兒的問題尤為棘手，若家人無法協助，只有運用托育及留職停薪的方式。	
16	軍職父親角色實踐與親子關係之研究：以陸軍軍士官為例	杜育修	2016	在部隊工作中亦將教養孩子的新思維，運用專家學者講座、親子活動與莒光日教育等時機宣導，讓軍職父親獲得與親子互動間的新知，學習照顧幼兒的技巧，分擔配偶照顧小孩的壓力。	量化研究
17	已婚女性軍人家 庭支持與工作經驗之研究	林璟安	2018	對於雙軍職家庭來說最大的困擾不是家務無法完成，而是無法照料孩子。並非所有官兵家庭都能獲得家人的協助，對於沒有家人幫忙照顧孩子的家庭而言，孩子出生後將是一大考驗。	質性研究
18	國軍單親父親工作與家庭研究- 社會支持觀點	羅治傑	2019	深度訪談發現軍職父親無法經常陪伴孩子，在營區又擔心孩子的問題，所引起的焦慮遠比軍中工作的壓力還要大。長期的惡性循環導致許多單親的軍職父親無法調適，最後選擇退伍一途。	質性研究

資料來源：研究者自行整理

貳、小結

York (1982,:56-57) 認為必須透過需求評估，展現對於需求背景、問題核心及特定人口群對需求關注的瞭解程度，方能明確說明誰有需求，確認目前的問題的嚴重性，為後續的方案設計中，提供更臻完備的規劃依據。

揆其原因，從幼兒出生開始，官兵不論是父職、母職的角色已為軍人家庭的生活帶來了改變。因部隊任務繁忙，或是長時間於工作崗位待命，沒有足夠時間協助配偶照顧孩子。家庭支持系統上原生家庭離官兵駐地太遠，亦無法提供小家庭的官兵適時協助。據此，官兵所處的外部系統輸入不利幼兒照顧的因素，進入幼兒所處的生態系統，此時家庭系統又無法及時應處。在負面因素交互影響下，使軍中工作與家庭產生了衝突，間接了影響夫妻關係與家庭和諧。最為深遠的影響莫過於孩子成長過程，尤其年幼的兒童。單、雙軍職家庭中也分別遭遇了不同的育兒困境，單軍職家庭的母親在面臨母職與軍職的羈絆下，工作的期許與照顧幼兒無時無刻進行拉扯，心中產生莫大的壓力，直到無法承受之時，最後選擇離開軍旅，對於軍中及國家長久培育來說，何嘗不是重大的損失呢？軍職父親若將生活的重心都放於工作之上，則另一半必須承擔全部的育兒壓力。雙軍職家庭中，若夫妻雙方都忙於工作時，更會忽略了孩子的成長中諸多的問題，也許有原生家庭的協助，但並非所有的官兵家庭都能有如此眷顧，或許另一半願意犧牲自我，選擇離家較近的工作地點，給予幼兒完整的照顧，工作升遷的機會也可能就此擦身而過，而在生活安排與人際的交往上，則沒有屬於自己的時間，長期處於身心疲憊的狀態。

從某種角度而言，困擾官兵的幼兒照顧問題，並非找不到地區優質的托育資源，而是幼兒托育的費用著實太高，佔了家庭總收入極大的比例，為了幼兒有好的照顧而咬牙苦撐，幼兒托育費用又成為家庭中龐大的開銷，讓單靠夫、

妻一方的薪水養家，則必須承擔極大的經濟壓力。若選擇廉價的園所，往往又擔心不符合家庭需求，或是托育品質不如預期，也是家長選擇幼兒園時常面臨兩難的問題。而現行國軍相關的措施，並未對此有完備的因應方案，每月幼兒托育費用成為許多官兵家庭不得不面對的生活重擔。

截至目前為止，研究者發現從 2003 年起政戰學院研究中，探討核心已不僅是雙軍職家庭、已婚女性官兵的家庭照顧問題，軍人長時間無法照顧家庭，更是衍生婚姻問題的重要因素，故軍中單親家庭衍生的幼兒照顧議題逐漸形成關注重點。在單親的軍職官兵中，父職與母職的角色都同時落在一個人身上，原生家庭的協助成為了最重要的支持系統，但並非均能如此，仍有單親家庭官兵必須獨自面對高額托育費用的支出，同時又遭遇工作與育兒的問題，三重壓力的夾擊下，所處的環境中又沒有合適的傾訴的管道與對象，惡性的壓力只是逐漸地在心中滋長，直到無法承受之時，最後離開軍旅，選擇照顧年幼的子女，成為渠等當下唯一可行的辦法了。無疑的，幼兒誕生後，已然成為家庭中最甜蜜的負擔，但因軍人職務的特殊性，也代表個人、眷屬間都必須負擔著極重的照顧壓力，或許甘之如飴，也有人含辛茹苦，官兵與眷屬對於自己孩子的愛卻沒有受到一絲減損，都希望在自己工作之餘，將時間都給予家人與孩子，但回到軍旅中，這份羈絆也會跟隨著忐忑的心進入工作之中，長期以往，對於官兵的生理與心理產生諸多的問題，幼兒托育的照顧的需求也在上揭的文獻中顯現出來，不僅沒有減少，而且出現在各種型態的軍職家庭之中，國軍在托育的措

施的制定上也應從官兵不同層面的需求去了解，而國軍現行的托育服務是否還能協助官兵的托育問題呢？也將是下一節中所要探討的。

第五節 國軍現行托育服務

106年的國防報告書指出國軍現與396家優良且登記立案之托育機構合作，並公布於福利事業管理處之軍、民網，提供官兵作為托育選擇參考，協助官兵解決托育問題，提供軍眷實質照顧（國防部，2017）。

需求分析是進行方案規劃與執行的重要過程，更是方案服務的關鍵，最主要的目的在於「評估需求的嚴重性」，故在需求分析中所需的相關資料可透過對符合研究條件的特定人口群調查，以及從官方的文件與統計資料獲得（York, 1982:62）。本節將檢視國軍現行之托育措施及相關規定：

壹、財團法人國光慈善事業基金會附設臺北市私立三軍幼兒園

目前三軍托兒所仍持續招生作業，服務對象主要以居住在臺北地區之國軍志願役官士兵之健康子女為主，遺眷及服務及外（離）島、偏遠艱苦地區、野戰部隊等單位之軍人子女優先錄取，並從士官兵、尉官、少校、中校、上校開始排序，同階考量其家庭與特殊狀況。如招收員額未滿時，餘額亦能嘉惠社區民眾幼兒。小、中班收費金額分別為每學期學費4,000元、每月雜費4,000元、午餐與點心費1,700元，視家庭需要繳交交通費500元與課後延托費800元；大班收費金額分別為每學期學費15,000元，配合5歲幼兒免學費政策，學費部分則可抵免，其餘收費與小、中班相同（臺北市私立三軍幼兒園，2019）。

貳、子女教育補助費

國防部後備指揮部網站所公布之國軍軍眷業務處理作業要點（國防部，2014），就學補助工作部分述明軍眷子女居住台澎金馬地區（駐外人員另案規定），並就讀政府立案之公私立大專以下、小學以上學校，可按各級學校規定修業年限及學制，申請軍人子女教育補助費，然就讀幼稚園或托兒所者卻不在申請範圍內。從子女教育補助中（表 2-4）看到大專院校、五專與高中、職均區分公、私立院校實施不同程度補助，其中每學期補助以私立大學院校 35,800 元最高，私立大專 28,000 元次之，國中及國小雖屬國民義務教育，但仍有小額補助，而官兵之子女就讀幼兒園階段，往往面臨高額的經費支出，卻未能看到幼兒就學之相關補助，對於官兵在經濟上形成不小的負擔。

表 2-4 子女教育補助表

區	分	支給數額
大學及獨立學院	公立	13,600
	私立	35,800
	夜間學制（含進修學士班、進修部）	14,300
五專後二年及二專	公立	10,000
	私立	28,000
	夜間部	14,300
五專前三年	公立	7,700
	私立	20,800
高中	公立	3,800
	私立	1,3500
高職	公立	3,200
	私立	18,900
	實用技能班	1,500
國中	公私立	500
國小	公私立	500

資料來源：全國軍公教員工待遇支給要點，100.6.22 修正

叁、托育優惠措施

一、法規部分

國防部所頒布之國軍設置托兒設施或提供托兒措施作業規定中，敘明設置之目的係結合國軍任務與現況，在編制人數二百五十人以上國軍單位，可自行或委託民間專業辦理，設置托兒設施或提供適當之托兒措施，增進對國軍人員家庭、眷屬之服務與照顧。服務對象更包含軍事院校學員、義務役官士兵、文職及各職類聘雇人員（引自國防部福利處，2018，頁 1-4）。相關管理作業要點，摘述如次：

- (一) 托嬰服務：收托未滿二歲之國軍人員子女。
- (二) 托兒服務（托兒所、幼稚園）：收托滿二歲至學齡前之國軍人員子女。
- (三) 課後照顧服務（托育中心、安親班）：收托就讀國民小學階段之國軍人員子女。
- (四) 得採自行、聯合其他單位、公辦民營等方式辦理托（育）兒機構。
- (五) 營區以公辦民營方式辦理托（育）兒作業，應以公開招標方式，遴選符合資格之幼教業者經營，由業者自負盈虧，並遵國有財產法及政府採購法等規定；以國軍人員子女為優先招收對象，如有餘額始得招收非國軍人員子女。
- (六) 遴用之保人員應具備相關幼教、托兒證照資格；進用作業應公開招考，

其權利與義務應依勞動基準法及單位訂頒之「工作規則」辦理。

(七) 收費標準應參考公立托育機構訂定，採公辦民營模式者應對國軍官兵提供最大優惠為原則。

(八) 營區內所設置托(育)兒機構應向政府業管機關申請設立，並詳盡審定園所經營管理、相關權利義務及財務管理等各項作業。

二、托兒措施

國防部透過教育部及各縣市政府協助，與各地評鑑績優之幼兒園合作，提供註冊費、逾時照護費減免、月費(含餐點、課本、交通費)打折、贈送書包、餐具、運動服、教材等用品之優惠項目，並將相關資訊公布於國防部福利事業管理處托育資訊網軍、民網網頁(國防部福利處，2018)。

研究者實際蒐尋國防部福利事業管理處托育資訊網軍網網頁，尚可找到所需之托育資訊。然而檢視民網網頁，雖有設置托嬰中心、課後照顧與幼兒園的欄位，但點選後發現數量均顯示為 0 家(圖 2-5)，如軍眷、相關人員家屬欲從民網網頁獲得托育最新資訊則非常不便。

托嬰中心：顯示為 0 家

The screenshot shows the website of the General Welfare Administration (GWA) in Taiwan. The header features the title '福利事業管理處托育資訊網' (Welfare Administration Daycare Information Network) with a colorful logo of two children and butterflies. Below the header, the date is '今天起：中華民國108年04月29日時間：21:29:40'. A left sidebar contains a '服務項目' (Service Items) menu with options: 我們的話, 法規依據, 托嬰中心, 課後照顧, 幼兒園, 主管機關, 申請資格, and 最新資訊. The main content area displays '1托嬰中心 共計：0家' (1 Daycare Center, Total: 0). A '回首頁' (Home) button is visible. The footer contains contact information: 服務專線：(02)2592-2377, 地址：臺北市信義路一段2號, 郵政信箱：台北郵政9008號信箱, 最佳瀏覽解析度1024*768, 國防部福利事業管理處版權所有 ©Copyright 2006 General Welfare Service Ministry, All rights reserved. 網頁維護：綜合資訊組, 建站日期：2002-08-05；網頁版本：3.0. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 下午 09:30 on 2019/4/29.

幼兒園：顯示為 0 家

This screenshot is similar to the one above, showing the GWA website. The date is '今天起：中華民國108年04月29日時間：21:35:22'. The '服務項目' menu is the same. The main content area displays '405幼兒園 共計：0家' (405 Kindergarten, Total: 0). The '回首頁' button is present. The footer information is identical to the previous screenshot. The Windows taskbar shows the time as 下午 09:39 on 2019/4/29.

課後照顧：顯示為 0 家



圖 2-5 國防部福利處托育資訊民網查詢圖

資料來源：研究者自行整理

叁、小結

從 McGregor 所提出的 X 理論與 Y 理論，檢視國軍現行的托育措施（如表 2-5），以 X 理論觀之，國軍在設置托兒設施相關作業規定上，係遵循行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案（行政院，2012）進行修訂，規劃方向是由上而下，從托育措施來看與已登記立案之托兒機構合作，幼托機構提供註冊費、學費、提供文具等優惠，然而優惠的多寡在各地區也不盡相同，對於官兵眷屬在經濟的負擔上是否有實質的幫助；目前除了三軍幼兒園招收軍人子女為主，給予基層官兵年幼子女優先入學的機會，但名額有限，且限定於臺北地區，廣大軍眷子女則無法運用到該項服務，在看到自行設置的園所上，目前僅有三軍幼兒園以財團法人方式設立，國防部幼兒園尚在整建中，以地區分布來看，兩者均在臺北地區，以供給端來看尚屬不足；從經費補助的層面來看，幼兒階段對於官兵的經濟花費上最大的，但現行的補助上從國小到大學都有經費補助，卻未將幼兒補助納入；在托育資訊獲得上，只有在軍網上可以獲得，民網上則未見更新，可能造成廣大軍眷對相關托育資訊未能及時掌握；自行辦理托育場所，更涉及到土地運用、專業設備設置、經費編列、教保人員與管理督導上，目前與民間所簽訂合約的幼托機構，又以 3 至 12 歲的兒童為主，無法滿足官兵及眷屬的實際需求（引自周海娟、崔艾湄，2003）。

相對來說，嘗試運用 Y 理論的觀點，來看國軍官兵面臨的托育需求，則有較大的彈性，政策制訂上可以透過實際的調查，了解官兵及眷屬實際的需求，

如確立有需求在營區設置托兒所，相關單位應協助在土地運用及經費的編列上給予協助，鼓勵民間非營利組織加入軍中幼兒托育行列，委請民間專業幼保人員管理經營，以新加坡以在公共資源的投入方式為例，新國政府支持開辦的業者，補助非營利組織於所提供場地設立托兒所，每家給予高額的開辦費用約 4 萬新幣，換算新臺幣為 96 萬元，房屋及場地租金僅收取極低經費（僅收取業者每月 1 新幣，約 24 元臺幣，市價租金約每月 1 萬新元，約 24 萬新臺幣），透過補助非營利托育機構高額開辦費與接近免費的租金，且收費標準通過政府的審核，不得任意調漲，最大的受惠者自然是幼兒家長（引自邱志鵬，2012，頁 114-115），國軍的業管單位如能結合他國或民間企業對於托育措施的創新思維，或許更能貼近官兵的實際需求，對於協助解決托育問題有更多幫助。

表 2-5 X 與 Y 理論看國軍之托育措施

類別	X理論	Y理論
政策方向	由上而下	由下而上
運用程度	受到諸多法規規範	了解實際需求
自行設置幼兒園	無	規劃國軍幼兒園
設置模式	三軍幼兒園（財團法人）	經費補助（非營利園所）
分布地區	臺北	依實際需求設置
經費補助	獨缺幼兒補助	給予經費補助
社會資源連結	獨缺托嬰中心	多元模式
幼兒園所優惠	各地區不一	給予統一補助標準
資訊取得	僅軍網能看到	適時更新
管理取向	重視科層管理	重視官兵需求

資料來源：研究者自行整理

第六節 企業托育觀點

蔡昭宏（2003）表示目前文獻中較少探討因應國軍托育的問題，建議國防部相關業管部門應檢視現行托育機制，目前軍眷托育服務作法區分為國防部設立財團法人直接提供、委託民間非營利機構間接提供與提供托育補助等三種模式；目前在幼兒托育上大多由軍眷自行選擇托育機構，雖可符合自己的期望，但將軍眷特殊情況納入考量，如所居住地區無托兒所或是需要夜間托育、臨時性托育，亦或孰悉軍人家庭狀況的教保員。周海娟（2011）不少軍職母親為了照顧幼兒，選擇離家不遠的單位，軍職父親的托育需求亦不可忽視，在未來除可朝向補助幼兒就讀幼兒園的費用，亦可與民間優質的幼兒園長期合作，增加軍人托育需求的選擇性。基於以上的需求，由軍方自行辦立托育機構是值得研究之處，誠如政府獎勵各企業善盡社會企業責任，可在工作地點設置托兒機構，提供員工最直接實惠的福利，反思國軍業管單位是否重新規劃托育服務方式，方能符合廣大軍眷的托育需求。

從前述文獻回顧中，目前各軍種所設立之托兒所均已裁撤，現存之三軍幼兒園係以財團法人模式運作，而即將成立之國防部幼兒園，則與臺北市政府共同合作，採用非營利方式辦理。從現行國軍設置托兒設施之作業規定中得知，並非只有高司單位才能設立幼托機構，編制人數二百五十人以上之國軍單位可自行或聯合其他單位提供營舍土地及設備，採用公辦民營方式設立，或與登記立案之民間幼教機構簽訂服務契約。

實務工作中可透過需求分析，首先從對於需求有明確瞭解的人口群進行資料蒐集，分析尚未完善或亟待改進的措施，彙整對於解決方案的期待，方能在後續規劃中，貼近案主的需求，引起特定群體共同參與動機（蔡啟源，2018）。

綜上所述，本節嘗試運用民間企業托育的觀點導入，據以分析企業托育優點，並發現與國軍現行做法有可結合之處，以下介紹企業托育相關作法。

企業托育根據勞動部的定義員工達 100 人以上之雇主有提供之適當托兒措施或設施，如哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施，政府主管機應給予經費補助，方能協助雇主員工托兒問題，落實性別平權，穩定單位生產力（引自勞動部，2016）。

家庭價值觀改變、延後適婚年齡及公共化教保服務量不足、養育幼兒成本過高、難以兼顧職場競爭與家庭照顧皆為我國生育率降低主要原因。從行政院 2018 年所提出之「我國少子女化」，也特別述明鼓勵雇主辦理友善托育環境的作為，藉以減輕家庭育兒負擔及促進生育，足見兒童托育照顧上，並非靠政府獨挑大樑，更需要雇主的全力支持（引自行政院，2018，頁 53-54），相關要點摘述如次：

壹、成立雇主與托兒服務機構簽約平台

針對雇主自行設置托兒設施有困難者，如員工子女人數逐年減少、員工居住地點分散等，鼓勵雇主與托兒服務機構簽約或提供員工子女托兒津貼，成立雇主與托兒服務機構簽約平台，協助雇主規劃辦理托兒措施。

貳、提高雇主設置托兒設施補助經費

鼓勵雇主辦理托兒設施或措施意願，不分事業單位規模大小，皆提供經費補助，修正《哺集乳室及托兒設施措施設置標準及經費補助辦法》，托兒設施新興建完成者，最高補助經費由 200 萬元，提高至 300 萬元。

參、雇主或事業單位提供「企業托兒」服務方式，共有托兒設施與托兒措施等兩種：

一、托兒設施

雇主設置托兒服務機構，地點可以規劃設置於企業內，也可以選擇在公司外適當之地點，業經地方主管機關審核通過後，可設立托嬰中心、幼兒園與課後輔導中心，分別服務員工 2 歲以下的嬰兒、學齡前幼兒與國小階段的兒童（引自馮燕，2017，頁 208-209）。設置模式有區分為可以採取自行設置或聯合方式：

（一）自行設置：

雇主或事業單位研擬自行籌設托兒機構，勞動部建議在規劃階段，可邀請企業代表、工會、幼教專家、托兒業者、家長代表成立規劃小組，針對企業員工托育需求審慎評估，研討方面包含確認符合要求設置場地，遊戲場所大小、設備需求、安全需求等的都必須合乎建築安全的規範，財務資源運用要包括經費編列、決定營運成本、收費與補助標準等評估項目。進入招標及建造階段，尋求法律的諮詢、建築師對園所規劃方案

的建議、同步取得地方政府共識，後續可能的財務資助來源與金額計算、公開建築招標、監督建造與完工後取得必要使用執照。最後則是園所的營運，應將管理經營交給洽簽的營運機構，或是企業指定主責部門的人員，廣泛將該項托兒服務資訊公開宣傳給每位員工知悉、成立委員會來監督園所的營運管理，更要常態性地檢視園所的發展（引自勞動部，2018）。

（二）企業聯合托育：

未設置托兒設施之企業雇主可探訪已設置托兒設施之企業，表達有意願托育服務需求，希望運用其既有設施場地，擴增收托設備並釋出多餘名額透過合作契約簽訂，協助收托照顧該企業之員工子女，使不同企業員工能共享托育資源，也就是所謂的企業聯合托育（引自勞動部，2018）。

二、托兒措施

雇主委請專業人員蒐集托兒機構資訊，進行實地聯繫與調查後，挑選評鑑優良且符合員工需求之托兒機構，包含托嬰中心、幼兒園、及兒童課後照顧服務中心，而不含補習班及才藝班，企業經評估分析後，與評鑑優良且符合員工需求之托兒機構洽談合作，並簽訂合作契約，採取提供員工托育服務，或由雇主提供受僱者托兒津貼，企業可透過內部網站「員工福利專區」公告托育服務福利相關訊息，並定期檢視契約內容與了解員工對於托育服務之滿

意度（引自勞動部，2018；馮燕，2017，頁 209）。

企業托育模式在國內施行已有一段時間，但在近年才形成一個被倡導的新觀念（康傑弘，2011），而在國外則行之有年，王麗容（1994）也從美國企業托育觀點，指出企業托育不單是只有企業所設置之托兒所，凡是可以用為員工減輕幼兒照顧負擔、育兒所需的資訊與經驗交流，改善社區托育品質，平衡供需差距所運用的各種直接與間接的服務方式，都包含在企業托育的範疇內，故美國在企業托育提供上，朝向了多元發展的模式，有更多彈性的選擇滿足企業員工不同的需求。

呂寶靜（1991）研究中分析臺灣地區企業協助員工照顧幼兒的方式，可歸納為以下幾種方式：

- 一、採取彈性的上班制度，運用妥善規劃之育嬰假與產假規定，使員工有充裕時間，肩負照顧子女的責任。
- 二、適時提供最新托育資訊與轉介服務，讓員工依據個人的需求獲得方便、及時的托育服務。
- 三、透過直接給予相關津貼補助作法，減輕員工托育費用上的支出。
- 四、企業於工作地點內自行開辦托兒所，優先收托員工子女，藉以增加員工的福利服務。
- 五、與鄰近企業之幼托機構簽訂合作契約，透過贊助托兒園所經費的方式，彼此互惠，回饋員工優惠的托育費用。

六、從供給端著手，增加托兒所的數量，運用捐助社區內托兒設施等方式，逐步提升托育品質。

由此觀之，企業支持的托育方案，可以兼顧不同層面的托育需求，發揮許多正面的效果，不僅能讓員工安心工作、減輕育兒家庭及員工的壓力；也有助於勞資關係與經營績效，對企業形象也會產生加分作用。大型企業辦理托兒設施，如行有餘力時，還可協助收托臨近中小企業的員工子女，造福當地事業夥伴。總之，透過企業托兒工程及所建立起來的社區伙伴關係，不僅可以增進地區經濟發展，也可提高當地勞動力素質，並維繫員工家庭及社區關係的平衡（引自勞動部，2018）。某種程度來看，國軍官兵的托育需求也與企業員工相近，都是協助員工能夠在工作上專心從事本務工作，減輕因幼兒照顧所衍生的心理的壓力，企業托育的設置上更從員工實際的需求作為出發點，而國軍官兵對於托育的需求中的近便性與多元性，也恰好在企業托育的模式中找到可以運用的方式，對於提供受僱者托兒津貼，可讓員工增添選擇理想幼托機構的機會，不會因為托育經費太高而忽略了照顧的品質，從自行設置托兒設施來看，可由企業自行設置或聯合多家企業共同辦理，讓員工能在上班時順道送小孩至工作場所內或附近的托兒機構，並能嘉惠鄰里的幼兒，達到資源共享的成效，亦是營造良好社區關係的方式。

為瞭解企業托育對員工照顧子女的助益，並作為後續問卷調查之參據，彙整近年國內對於企業托育的相關研究（如表 2-6），整理說明如次：

壹、從近年企業托育的研究回顧：

王麗容（1985）指出企業為協助員工平衡家庭與職場的壓力，所提供各項托兒服務措施，可稱為企業托育服務，國外諸多企業積極拓展托育服務方向，從在工作地點提供托兒服務著手，對企業主來說，設施、人力成本雖然增加，但可降低員工因育兒問題所衍生之情緒、家庭衝突、離職、遲到缺席與工作效率不佳之問題，則是深具遠見、長期性之人力資源投資。

李惠滿（1992）研究發現有實施托兒服務企業之員工，會比未提供此服務之企業員工，有更高的內在、外在與整體滿足感，其中企業托兒之收費模式是影響員工整體滿足之關鍵因素，建議有意辦理托兒之企業，可先從了解員工心中理想之需求，適當規劃托兒服務各個構面。

邱花妹（1998）以中華汽車、智邦科技及摩托羅拉等三家開辦企業附設托兒所為例。發現民間公司提供托育服務的模式，並非一成不變。從最先與民間托育所簽約，提供員工優惠的托育費用；但隨著公司規模、人數逐漸增加，以及夫妻同在公司比例亦逐年提高，公司重新評估員工托育的需求，檢討現有土地的使用及規劃，透過說明會闡述未來自行辦理托兒所的構想，取得員工家長的一致共識。其次，托兒所方面也建立優質的設備環境與教育品質，而親師之間良好的互動，獲得員工高度的好評。再者，減少員工為趕上、下班時間，急於接送小孩的困擾。企業提供托育服務，有效降低員工因子女照顧，而選擇離開工作崗位的困境，尤其大幅降低女性員工的離職率，減少公司重新訓練與招

募的費用。

范玫芳（2000）從北、高兩市市政府之員工子女托育研究中發現，從幼保人員招聘與監督托兒所的運作，均委由員工消費合作社或福利委員會負責，讓員工對托育的品質所深具信心，性質雖為私立園所，但不以營利為目的，照顧員工為其主要宗旨，將收費訂於公立與私立園所之間，直接於上班地點或附近設置，更提供員工很大的便利性，尤其該托兒所能配合員工上、下班時間，減輕接送子女的急迫性，讓家長有寬裕時間帶著子女共同前往工作地點，工作之餘亦能抽空探望子女狀況。

郭靜晃（2002）提出婦女投入職場，主要是為了共同分擔家庭經濟，使家庭有更好的生活品質，對於個人幸福感、企業生產力及社會繁榮安定均有莫大的助益，建議企業在人事政策的規劃上，應以家庭為取向，將婦女照顧兒童的需求納入考量，建議企業在托育服務上，可從籌設托育機構、員工托兒優惠方案、給予照顧生病子女彈性空間、提供托育資訊與補貼托育費用等方面進行。

何士隆（2003）曾探討臺灣員工子女就讀消費合作社托育服務滿意度，探知合作社僅負責監督與協助托兒所財務運作，對於幼兒教學則充分授權園長執行，使用此服務的家長對消費合作社托育服務各項度皆趨向於滿意，建議重新修頒相關規定讓非社員亦能使用此項福利，並在收費上給予彈性的收費，讓家庭所得較低者亦能擔負起托育費用。

許梨雲（2006）研究發現企業從提供員工托兒服務中，提升了公司的社會

形象、滿足員工托育需求、建立和諧勞資關係，進而擴大員工招募，對於公司整體的生產績效更有莫大的助益，多數的公司抱持正面支持的態度，惟經營上最大的瓶頸為經費的挹注、托育諮詢服務與幼保師資不足，企業方面除希望得到政府持續以獎勵的方式補助，更重要的是相關配套法規制定，方能化解企業經營托兒措施上困境。

高慧靜（2007）與育有學齡前兒童之企業員工進行深度訪談，藉以了解對於使用企業托育服務接受程度，並歸納出以下研究結果：（一）企業善盡社會責任，讓員工不必在托育地點與上班兩地往返奔波，對於工作與親職壓力有實質助益；（二）提升親職參與的品質，對於子女偶發性的問題可即時處理，降低工作與親職責任之衝突與壓力；（三）教師的專業知能適時彌補家長照顧不足，協助分擔親職教養責任。

莊麗珠（2010）對奇美電子經營之活水幼兒園，進行個案研究，該公司董事長許文龍先生，發現女性的作業員在其公司占有極高的比例，除了上班，更要為接送小孩而奔走，為了協助員工解決家庭與托育的問題，於2001年8月成立企業附設的托兒所，宗旨是讓托兒服務成為員工福利之一部分，讓員工工作時能將幼兒安置，落實性別平等相關規定，進而增強對公司的認同感。經營上許先生更能尊重活水幼兒園的專業經營，不干預托兒所的教學，並能給予額外的協助，秉持好的品質與服務才是給予員工最好的福利。

陳莉萍（2014）藉由深度訪談探求兩家企業創辦托兒設施的歷程。研究發

現員工需求、福利是創辦的最大動機。設置上分別採用了委外辦理及自行辦理兩種模式，企業均能尊重教保專業，對於教保理念的規劃與推動產生正面的效果。園方致力於親師關係與配合企業的工作時間，更獲得員工與企業間的認同。企業托育設施的設置不僅提升了工作成效，也增進了同事間的良好互動，更讓員工對於企業有高度的認同感。

表 2-6 國內企業托育相關研究

項次	企業托育	作者	年份	與論文有關研究摘要	研究方法
1	臺灣企業辦理托兒服務需求性的探討	呂寶靜	1991	分析台灣地區企業辦理托兒服務的實際需要性，並針就現況加以討論。	文獻分析
2	托兒福利與員工工作滿足之關係	李惠滿	1992	有實施托兒服務企業之員工，比未提供此服務，有更高的整體滿足，尤其收費的方式是關鍵因素。建議有意辦理托兒之企業，了解員工心中理想之需求，適當規劃托兒服務各個構面。	量化研究
3	婦女與社會政策	王麗容	1985	女性就業率提升，隨之而來的托育問題，由政府獨立提供托育服務，滿足托兒需求之可行性不高，如能以公設民營或是鼓勵企業設置托兒服務，將是一種經濟實惠的方式。	文獻分析
4	企業托兒服務的功能與發展—婦幼福利的新方向	王麗容	1994	企業托育的推動可彌補政府或民間市場托育措施不足，尤其對	文獻分析

				於女性就業權益保障有明顯的助益，更成為企業留住勞動力的一項新助力。	
5	企業托兒所—孩子，跟著爸媽去上班	邱花妹	1998	以中華汽車、智邦科技及摩托羅拉等三家開辦企業附設托兒所為例。減少員工為趕上、下班時間，急於接送小孩的困擾，大幅降低女性員工離職率，減少公司重新訓練與招募的費用。	個案研究
6	我國政府部門實施員工托兒福利之研究—以北、高兩市為例	范玫芳	2000	北、高兩市市政府之員工子女托兒所，均委由員工消費合作社負責。雖為私立園所，收費介於公立與私立園所之間，並直接於上班地點或附近設置，提供員工很大的便利性。	量化研究
7	兒童托育與福利服務照顧方案	郭靜晃	2002	建議企業在人事政策規劃上，應將婦女照顧兒童的需求納入考量，企業托育服務上，可從籌設托育機構、員工托兒優惠方案、給予照顧生病子女彈性空間、提供托育資訊與補貼托育費用等方面進行。	文獻分析
8	以合作社模式提供托兒服務滿意度之研究—以台灣消費合作社附設托兒所為例	何士隆	2003	研究發現家長對消費合作社托育所提供的服務趨向於滿意。家長贊同透過消費合作社來創設托兒所，提供社員托育服務。	量化研究

9	公部門補助企業托兒服務政策之評估研究	許黎雲	2006	企業托兒服務最大的瓶頸為土地運用、經費的挹注、現行法令與管理人才，建議政府持續以在經費補助的方式，獎勵企業辦理托育服務，並且完善相關配套措施，化解企業經營的窘境。另一方面可運用公辦民營的方式，由政府提供土地及設備，委託民間經營，增加企業投資設立的意願。	質量併行
10	家長接受企業托育服務對其親職參與和親職責任之探討	高慧靜	2007	研究建議企業重視托育服務對家庭功能，從員工家長立場思考，根據員工家長需求，規劃企業托育服務，符合員工不同需求層面。	質性研究
11	企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效之研究	康傑宏	2011	企業提供彈性工時（地點）、托育津貼、優質托育機構資訊，對於工作與家庭平衡有顯著差異。企業托兒福利使用程度與員工工作績效有密切的關聯。	量化研究
12	員工對企業托育服務滿意度幸福感與工作投入關聯之研究	林皎倫	2014	研究發現員工對於企業托育服務滿意度與員工的幸福感呈現顯著關係，在企業托育服務滿意度深度影響了工作投入程度。	量化研究
13	奇美電子經營理念-活水托兒所的實踐歷程分析	莊麗珠	2010	女性作業員在公司占有極高的比例，除了上班，更要為接送小	質化研究

				孩而奔走，為了協助員工解決家庭與托育的問題，成立企業附設托兒所，讓托兒服務成為員工福利。	
14	企業創辦托兒設施歷程之個案研究 設托兒所為例	陳莉萍	2014	研究發現員工需求、福利是創辦的最大動機。企業托育設施的設置不僅提升了工作成效，也增進了同事間的良好互動，更讓員工對於企業有高度的認同。	質性研究

資料來源：研究者自行整理

貳、小結

正如許文龍先生所言：「企業行為，是用來追求幸福人生」，可以理解許文龍先生對於企業管理上，不將績效視為絕對，認為企業的永續經營與員工的福祉同等重要，從雙方的立場來看，員工欲透過個人的努力，實踐自己的理想與目標，同時也會面對事業、家庭之間的衝突，企業主希望員工能恪盡職守，為公司創造最大的利益，也應秉持彼此互惠的角度，協助員工維持家庭與工作的平衡，解決其後顧之憂，方能使其安心與工作本務，根據前述研究發現育有學齡前兒童的職業婦女中，最為迫切的問題為兒童的托育，也是影響其是否能再度就業或選擇離職的關鍵因素。

從供給端角度觀之，企業如能主動提供托育服務，不論是自行設立托育機構、與鄰近托育機構合作，輔以良好的管理機制，收費亦在合理可接受的範疇

下，將促使員工願意將子女送托至鄰近工作場地的幼兒園所，不僅提升了公司優良的社會形象，在管理層面凝聚員工的向心、減少員工因育兒支持不足而離職、無法配合公司的運作，對員工而言可省下接送往返的時間，利用公暇時間與子女、教師互動，建立良好的溝通管道，可彌補親職因工作繁忙，無法適時照顧的責任。而營造友善的工作環境，對勞資雙方來說都是雙贏的局面，更帶來了諸多正面的效益（如表 2-7）。

表 2-7 企業托育的正面效益

	對企業的正面效益	對員工的正面效益
1.	可以吸引優秀人才	降低員工因幼兒照顧，而衍生在工作上的壓力。
2	提高員工工作士氣、效率，對於整體的生產力有更大的產能。	員工能夠有更穩定的職涯發展規劃。
3.	有助留住優秀人才，發揮最佳的生產力。	無後顧之憂下，能有較佳的勞動生產力表現。
4.	員工流動率降低，節省人力異動造成再招募及訓練成本。	有助員工家庭生活品質的提升。
5.	有助於員工缺勤率的下降，可以減少工作日的損失。	有助員工親子關係品質的增進。
6.	減少育嬰假之使用率，避免因幼兒照顧而無法到勤的時間，有助於經濟考量。	降低員工無法兼顧工作與家庭而選擇離開職場的機率。
7	提高企業的社會形象。	有助於落實性別平權。
8	好的托兒的品質，為培育企業蓄積厚實的人力資本。	親師間的良好互動，可適時彌補親職照顧的責任。

資料來源：引自勞動部網站（2018）

從與私立幼教業者簽訂契約模式來看，透過企業主與業者互相合作，補助幼兒園的更新托育設備，維繫兒童照顧之服務品質，所購買的服務名額，也可增進幼兒園穩定的收入來源，更有助於幼托機構長期的營運；幼兒園方面藉此提供企業更多的價格優惠，也給予員工更多元的托育資訊，讓員工選擇最符合個人需求的托育服務，自然也成為最大的受益者。

以經費補助的層面來看，對員工不同的托育需求，能給予最直接的回饋，尤其員工家庭遭受突來變故、子女患有特殊疾病或是居住地區沒有合適幼兒園等情況時，都將造成員工家庭面臨巨大的壓力，提供員工及時的經濟協助，對於家庭而言能減輕經濟負擔，降低員工離職的機率，更提升員工為企業付出的意願，穩定的工作受入，也能確保家庭重要經濟來源無虞，對於勞資雙方都是互惠的。

基於以上的觀點，當前我國企業托育模式給予國軍在托育服務上諸多的啟示，國軍女性官兵服役比率亦將逐步提高，除了現行產假、生育補助、育嬰假與留職停薪等措施，可以減輕幼兒照顧的壓力，但對於後續幼兒的托育上，女性官兵亦與職業婦女面對相同的問題，在任務與家庭間有所犧牲，面臨的多重壓力，是否影響其在軍中服役意願與滿意度，更是值得國軍相關業管重視與長期追蹤研究，若能參考企業托育模式，重新探求其托育需求的各個面向，在目前國軍提供托育服務基礎上，研擬更適合的托育措施，對於國軍官兵之人力資源運用與培育上將有更大助益。

第三章 研究設計

本研究擬以實證研究方式，透過問卷調查進行資料蒐集，了解地區官兵托育現況，探求國軍現行之托育措施有無策進之處。本章依前述內容，參考托育研究相關文獻，發展適當之測量工具。本章區分六節進行探討，各節重點摘述如次：第一節研究方法依據文獻探討提出研究架構。第二節為研究假設，根據研究架構，作為各背景分析基礎。第三節為研究對象，地區以南部地區空軍基地為研究範圍，且研究對象為子女現就讀幼稚園之官兵。第四節為測量工具設計，擬定部隊、家庭、幼兒園及國軍托育措施等 4 個背景變項，並闡明各變項之操作定義。第五節為研究程序，將本研究之進度已時間表呈現。第六節為資料蒐集與分析，結合相關統計方法分析施測所得資料。

第一節 研究方法

本研究欲尋求何種福利措施是最能符合國軍官兵對於托育需求，經由文獻探討中發現國軍官兵在工作與家庭的雙重壓力，現行國軍托育措施亦無法顧及個別的托育需求，衍生無法給予幼兒妥善照顧的情況，進而產生在工作績效、未來職涯的規劃與家庭和諧等方面的困境，期冀透過嚴謹的步驟，實施資料蒐集，希冀於南部某空軍基地之母群體中，尋求客觀性的研究發現（研究流程如圖 3-1）。

嗣因環境、家庭型態改變，充滿許多未知且複雜的因素，依據研究動機、目的及文獻回顧，彙整本研究之研究架構（如圖 3-2），並從相關研究變項中求

證官兵托育需求之可能的關係，說明如次：

壹、自變項 (Independent Variables)：

可以解釋或引起某個事物改變的變項，並且不會依附於另一個變項，可稱之為自變項 (Rubin & Babbie, 2013)。本研究包括官兵部隊、家庭背景變項及幼托機構變項。部隊背景變項區分為部隊型態、服役時間、休假模式、最高學歷、工作型態 (單、雙軍職家庭) 及戶籍地。家庭背景變項著眼於幼兒關係、照顧者、居住狀況、服務單位距離、收入與組成型態及家庭總收入。幼托機構背景變項設定就讀之子女數、年齡、幼兒園類型、托育費用、選擇幼兒園時考量因素及官兵家庭期望的收費。國軍托育措施背景對於官兵家庭經濟、生育意願影響以及探求官兵對於未來規劃、配套措施的看法。由於幼兒托育津貼補助各縣市不一，故未將地方政府所提供之托育津貼納入變項。

參、依變項 (Dependent Variable)

隨著自變項改變或可被用來說明結果的變項，稱之為依變項 (趙碧華、朱美珍、鍾道詮譯，2017)。根據文獻探討與研究架構，將國軍托育措施變項作為依變項，與部隊、家庭與幼兒園系統，探討是否受托育需求中可近性、可得性可負擔性及品質影響，藉以引導官兵對平價托育措施之接受程度，以及地區對於托育需求是否呈現多元的看法。

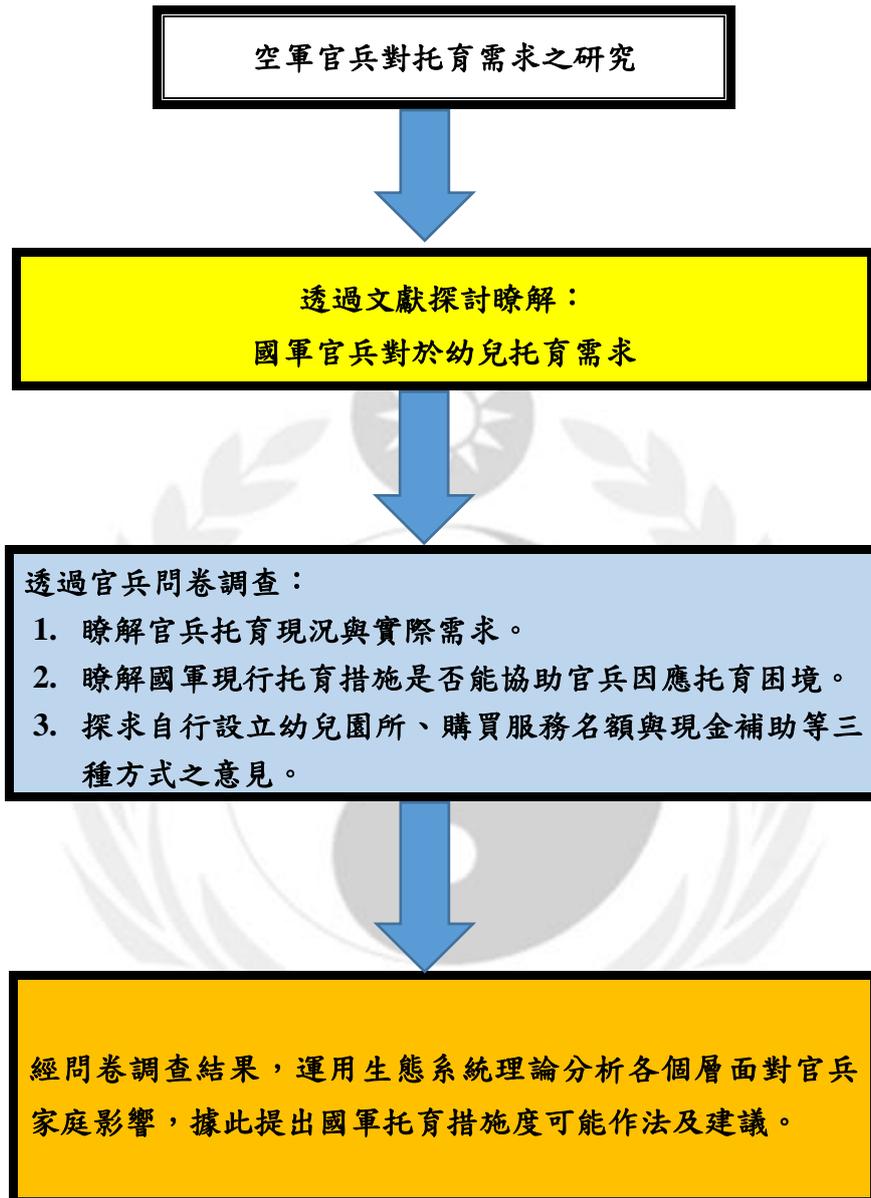
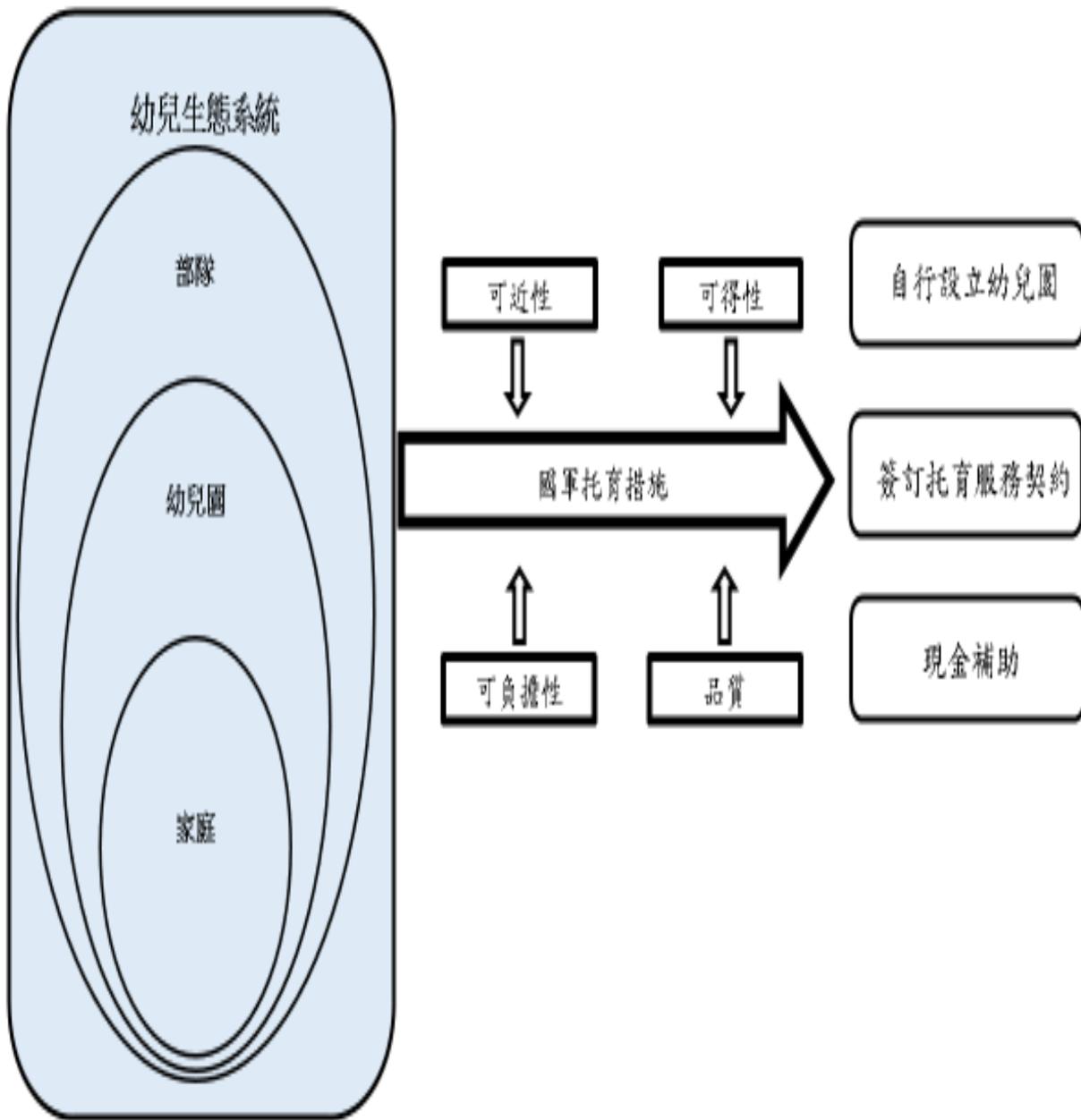


圖 3-1 研究流程

資料來源：研究者自行整理



National Defense University

圖 3-2 研究架構

資料來源：研究者自行整理

第二節 研究假設

假設之目的在於求證變項之間的因果關係，換言之假設是闡述變項間的關聯與變化，可用來預估某個變項對於其它變項的影響（Rubin & Babbie, 2013）。

根據本研究之目的、文獻回顧及研究架構，提出下列研究假設，說明如次：

壹、假設 1：子女就讀幼兒園對家庭經濟負擔受到生態系統的影響為何？

一、假設 1-1：工作型態與子女就讀幼兒園對家庭經濟影響有顯著差異。

二、假設 1-2：收入型態與子女就讀幼兒園對家庭經濟影響有顯著差異。

貳、假設 2：國軍相關業管提供平價托育服務的看法受到生態系統的影響為何？

一、假設 2-1：政府應補助官兵托育費用與家庭總收入有達到顯著。

二、假設 2-2：國防部業管制定平價托育服務政策與家庭總收入有達到顯著。

三、假設 2-3：平價托育服務收費標準與家庭總收入有達到顯著。

四、假設 2-4：簽訂托育服務契約，可減輕家庭經濟負擔與工作型態有達到顯著。

五、假設 2-5：補助官兵第二名(含)以上子女托育費用與工作型態有達到顯著。

六、假設 2-6：補助官兵第二名(含)以上子女托育費用與收入型態有達到顯著。

七、假設 2-7：補助官兵第二名(含)以上子女托育費用與組成型態有達到顯著。

八、假設 2-8：補助官兵特殊狀況幼兒托育費用與工作型態有達到顯著。

九、假設 2-9：補助官兵特殊狀況幼兒托育費用與收入型態有達到顯著。

十、假設 2-10：平價托育服務可兼顧工作與家庭與工作型態有達到顯著。

十一、假設 2-11：平價托育服務會提高工作熱忱與工作型態有達到顯著。

十二、假設 2-12：讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園與戶籍地有達到顯著。

十三、假設 2-13：讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園與到基地距離有達到顯著。

參、假設 3：官兵托育選擇受到生態系統的影響為何？

一、假設 3-1：部隊背景變項對於最高選擇因素有顯著差異。

二、假設 3-2：家庭背景變項對於最高選擇因素有顯著差異。

三、假設 3-3：部隊背景變項對於次高選擇因素有顯著差異。

四、假設 3-4：家庭背景變項對於次高選擇因素有顯著差異。

肆、假設 4：托育現況受到生態系統影響為何？

一、假設 4-1：第一名子女入學的年齡與工作型態有達到顯著。

二、假設 4-2：第二名子女就學的年齡與家庭總收入有達到顯著。

三、假設 4-3：子女就讀幼兒園的類型與每月托育費用有顯著差異。

四、假設 4-4：至基地的距離與心中理想幼兒園有顯著差異。

五、假設 4-5：每月托育費用與心中理想幼兒園有顯著差異。

伍、假設 5：國軍平價托育模式受到生態系統影響為何？

一、假設 5-1：部隊背景變項與自行設立幼兒園有顯著差異。

二、假設 5-2：家庭背景變項與自行設立幼兒園有顯著差異。

三、假設 5-3：部隊背景變項與簽訂托育服務契約有顯著差異。

四、假設 5-4：家庭背景變項與簽訂托育服務契約有顯著差異。

五、假設 5-5：部隊背景變項與現金方式補助有顯著差異。

六、假設 5-6：家庭背景變項與現金方式補助有顯著差異。

陸、假設 6：國軍提供平價托育服務定價看法是否受到經濟的影響？

一、假設 6-1：補助幼兒托育費用的定價與家庭總收入程度有達到顯著。

二、假設 6-2：補助第二名幼兒托育費用與家庭總收入程度有達到顯著。

三、假設 6-3：補助特殊狀況幼兒托育費用與家庭總收入程度有達到顯著。

四、假設 6-4：自行設立幼兒園費用定價與家庭總收入程度有達到顯著。

五、假設 6-5：簽訂托育服務契約與負擔得起的托育費用有達到顯著。

柒、假設 7：國軍平價托育配套措施受到生態系統影響為何？

一、假設 7-1：部隊背景變項對於最重視選項有顯著差異。

二、假設 7-2：家庭背景變項對於最重視選項有顯著差異。

三、假設 7-3：幼兒園背景變項對於最重視選項有顯著差異。

四、假設 7-4：部隊背景變項對於次高選項有顯著差異。

五、假設 7-5：家庭背景變項對於次高選項有顯著差異。

六、假設 7-6：幼兒背景變項對於次高選項有顯著差異。

第三節 研究對象

本研究為實際了解南部空軍基地官兵幼兒托育現況與對國軍托育措施相關

建議，運用問卷調查進行樣本資料蒐集，臚列研究施測範圍、遴選標準與抽樣

方式：

壹、施測範圍

選定南部地區空軍基地包含臺南、岡山與屏東地區，選定其中一個空軍基地官兵施測。將問卷以網路軟體設計完成後，先以 LINE 電傳研究所同學及曾服務單位官兵實施預試，俟完成問卷內容修正後，再行至該基地進行正式紙本問卷施測。

貳、遴選標準：家中子女現就讀幼兒園之官兵。

參、抽樣方法

鑑於預試階段，符合子女就讀幼稚園階段之官兵不易尋找，且囿於地區官兵家庭相關資料有限，研究者透過該地區服務之同僚協助，採取立意抽樣方法，縮小施測範圍，徵得施測對象同意後，希冀配合後續問卷調查工作，俾利爭取資料蒐集時間。

肆、樣本大小

統計考驗力在於偵測自變項正確影響其他變項效果的機率，顯著水準、效果大小及樣本數多寡則是影響考驗力重要因素；換言之，樣本數越大時，考驗力數值越高，顯示越能符合拒絕虛無假設的機率。假設檢定中，當顯著水準設為 0.05 時，統計考驗力為 0.5，效果大小為中等，統計考驗力提升為 0.8 時，結果則具有良好統計考驗力。以雙尾作為假設檢定時，樣本數必須達到 128 份以上，統計考驗力可達到 0.8，即符合高度統計考驗力要求（引自王雲東，2007，

頁 140)。

承上所述，將基地官兵型態區分訓練單位、戰鬥單位、戰鬥支援單位、勤務支援單位等 4 種主要型態，每一型態為一組，每組約 60 份，共計 300 份。如該基地施測問卷數不足，將選擇南部地區其他基地補充施測。

第四節 研究工具

量化數據獲得，可透過問卷調查方式，作為蒐集相關資料的方法，研究者以統一設計問卷作為研究工具，蒐集對於某個目標群體對特定事物的看法（趙碧華、朱美珍、鍾道詮譯，2017）。本研究為瞭解空軍基地官兵對於幼兒托育需求及國軍托育措施意見，採用邱志鵬（2012）針對「我國幼兒托育制度之研究」所編製「幼兒園家長之意見」問卷調查為基礎，重新修訂為「空軍官兵對於幼兒托育需求」問卷，作為本研究資料蒐集工具。

本研究工具製作程序，區分為以下兩個部份：

壹、問卷規劃

一、問卷形式

本研究問卷設計採用結構式問卷（structured questionnaires），也稱為封閉式問卷（closed-ended questionnaires），透過背景變項轉換為可具體測量問卷題組，考量該類型問卷具有作答容易與編碼作業省時等優點，對於受測官兵能方便填答，有助於研究者後續至部隊統一施測，大量蒐集對於官兵托育需求意見（王雲東，2007）。

二、問卷注意事項

問卷設計中有兩項必須注意細節，首先為周延性，亦即所設計的答案，應包含各種可能的選項，故增列「其他」選項讓受測者填答，探求受測者的不同意見；其次為互斥性，係指答案不能讓受測者覺得兩者模稜兩可，故在問卷初稿完成後，先請本院兩位博士班學員針對內容實施初審，初步發掘語意不順及題意不清之題目。賡續請指導教授審查問卷內容是否合宜；最後請相關領域學者及專家提供修正意見，避免此類問題發生（王雲東，2007；趙碧華、朱美珍、鍾道詮譯，2017）。

貳、問卷編訂

問卷編制上，首要條件須符合欲探討之母群體，本研究探討對象針對子女家中就讀幼兒園的官兵為主，經過相關文獻探討後，與「我國幼兒托育制度研究」中所研究之群體相近之處（邱志鵬，2012）。研究者運用電子郵件方式與邱志鵬老師聯繫後，獲得邱老師同意，並完成書面授權事宜（如附錄一）。

經相關資料彙整及數次與指導教授討論後，重新修調編製成研究問卷，主要構面包括 4 個部分，臚列於後：

一、部隊背景變項：探討官兵對於托育需求選擇，是否因部隊環境因素而有顯著差異。

（一）部隊型態：將空軍基地部隊分為訓練單位、戰鬥單位、戰鬥支援單位及勤務支援單位等 4 個主要類型。

- (二) 服役時間：為使官兵能安心及方便填答，在服役時間以 5 年為區隔，分別為 1、5、10 及 15 年以上等 4 類選項。
- (三) 休假模式：區分為週休、無勤務時每天可外散（宿）、僅能週休及輪休等 3 種方式。
- (四) 官兵學歷：因兵役型態已改為全志願役，擔任志願役士兵必須為高中（職）畢業，故學歷範圍設定從高中至碩士（含）以上。
- (五) 工作型態：夫、妻同為軍職人員，相較於只有一方擔任軍職，對於托育需求選擇上是否不同，故依工作型態區分為雙軍職、單軍職家庭等 2 種類型。
- (六) 戶籍地：區分為同戶籍地、不同戶籍地等 2 種類型，為瞭解官兵在不同戶籍地服務與托育可近性是否有顯著差異。

二、家庭環境背景因素：探討官兵對於托育需求選擇上，是否因家庭環境因素而有顯著差異。

- (一) 與幼兒關係：區分為父親、母親、祖父、祖母與其他等 5 個選項。
- (二) 幼兒主要照顧者：瞭解官兵幼兒平日由誰照顧，蒐集不同照顧者對於托育需求之意見。
- (三) 幼兒平日居住狀況：官兵幼兒除了主要照顧者，家庭系統中其他成員是否能夠提供適時的支持。
- (四) 從幼兒居住地點至基地的距離：瞭解官兵接送幼兒、往返工作崗位

之便利性。

(五) 收入型態：本題瞭解可負擔性對於托育需求的影響，區分為雙薪家庭、僅有夫、妻一人在工作（爾後簡稱單薪家庭）；並置重點於單親家庭對於托育需求，將此項設計為單親，個人工作收入為家中經濟主要來源（爾後簡稱單親家庭）。

(六) 家庭總收入：為使填答官兵不會囿於個人隱私，而不願詳實作答，設計不同級距家庭收入，分析可負擔性對托育需求的影響，依據目前國軍最基層士兵薪資計算，且妻子未工作狀況下，最小級距設定為4萬元以下，設定9個級距，每個級距1萬元，最高級距設定為11萬元以上。

三、幼兒園背景因素：探討官兵對於托育需求選擇上，是否因幼兒園環境因素而有顯著差異。

(一) 家中就讀幼兒園人數為：本次施測官兵家中最少有1名幼兒就讀幼兒園，將就讀人數從1人設定至3人以上。

(二) 子女就讀幼兒園的年齡：依現行幼兒園收托規定，從二足歲開始送至幼兒園就讀（幼幼班），接續為三足歲、四足歲及五足歲，分別就讀小班、中班及大班，並依官兵子女數分別作答，另為考量特別狀況，設計了其他選項。

(三) 幼兒就讀的幼兒園類型：分別為私立幼兒園、非營利幼兒園、公辦

民營幼兒園及公立幼兒園等 4 種類型，並從官兵子女數分別作答，另考量特別狀況，設計其他選項。

(四) 官兵心中理想的幼兒園：本題設計係結合托育需求之可近性、可得性、可負擔性與品質等四個主軸，分析官兵選擇幼兒園的想望。

(五) 選擇幼兒園的因素：從收費、收托時間、園方的服務態度、環境設備、地點方便、課程內容及教學品質、有才藝及美語教學與師資等 8 項指標，評定官兵對幼兒園選擇依據。

(六) 每月托育費用：目前幼兒園最低收費計算，從 4 千未滿 5 千開始，以每 1 千元為 1 個級距，設定 7 個級距，至 1 萬以上。

(七) 「負擔得起」之托育費用：為使官兵清楚題目意思，題目下方標示計算每月平均托育費用範例，結合家庭總收入、實際托育費用支出、收入型態分析官兵對於托育需求。以 4 千未滿 5 千開始，每 1 千元為級距，設定 7 個級距，至 1 萬元（含）以上。

四、國軍托育措施背景變項：探討官兵對於托育需求選擇上，是否受到托育可近性、可得性、可負擔性與品質的影響。

(一) 子女就讀幼兒園對家庭的影響：從家庭經濟負擔、國軍托育措施的協助、生育意願等三個面向，以李克特五點量表，結合部隊、家庭背景變項分析官兵之感受。

(二) 國防部提供平價托育服務模式的看法：本題組參考企業托育模式，

提出三種策略，原選項採用李克特五點量表測量，為避免官兵對於福利措施均採行非常同意的看法，無法看出差異性，故改用贊成、幫助不大與持保留態度等三種提問方式。題組設計依序為：

- 1.自行設立幼兒園。
- 2.簽訂托育服務契約。
- 3.現金方式補助。

(三) 官兵對於國防部制定平價托育政策之意見調查部分：從系統支持層面設計本題題組(如表 3-1)，共計 9 題，區分為 3 個面向，採用贊成、樂觀其成與持保留態度等三種提問方式。第一個面向先從政策制定開始，包括國家、國軍業管未來政策研擬與收費標準。其次，育有第二名子女或幼兒有特殊狀況(幼兒領有身心障礙手冊或罹患罕見疾病)等實際所需，應納入平價托育政策規劃範疇。第三個面向，從平價托育所提供助益，對於可兼顧工作與家庭、提高工作熱忱與讓子女就讀平價幼兒園等方面，徵詢基層官兵整體意見。

表 3-1 制定平價托育政策意見題組設計表

分析層面	題號	題目
一、政策制定	4-3.1	政府應補助官兵家庭托育費用。
	4-3.2	國防部業管應制定平價托育服務政策。
	4-3.3	收費標準，應以基層官兵負擔得起為原則。

二、官兵需求	4-3.4	購買托育服務名額，可減輕官兵經濟負擔。
	4-3.5	應補助第二名幼兒托育費用。
	4-3.6	應補助官兵特殊狀況幼兒之托育費用。
三、實際助益	4-3.7	可使官兵兼顧在工作與家庭。
	4-3.8	會提高工作服務熱忱。
	4-3.9	會讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園。

資料來源：研究者自行整理

(四) 補助托育費用：區分為一名子女、兩名(含)以上子女及幼兒有特殊狀況等3個面向，分析官兵對於托育費用需求之級距；最小級距從5千開始，每一個級距1千元，設定為6個級距，最高為1萬元以上。

(五) 國防部自行設立幼兒園定價：分析官兵對於國軍自行設立幼兒園定價可以接受範圍；最小級距從4千開始，每一個級距1千元，設定為7個級距，最高為1萬元以上。

(六) 托育服務配套措施看法：本題組設計七種配套措施供問卷填答者表示意見，為獲得對此題組的真正看法，採用十點量尺測量，避免填答上過度集中於某個選項。

參、問卷預試 (pilot testing)

為了避免實際施測過程中衍生誤差，研究者對符合研究條件的對象試測

(Rubin & Babbie, 2013; 王雲東, 2007)，預試相關注意事項，臚列如後：

一、預試的樣本沒有實際人數規範，對象選擇以符合研究背景的人員實施問

卷測驗，可以小量人數施測，10人或是更少，較為常見預試人數為30至40人。

二、須遵守進行過預試的人員，不適宜再參與正式問卷調查之原則，嗣因預試人員對於題型已有初步了解，與未受測者的觀點會有明顯差異。

肆、效度處理

張芳全（2016）指出具有良好的信度與效度是一分優良問卷的基礎，但並非所有的問卷均適合進行信度與效度分析，尤其問卷每個題目選項所代表意義均不相同，故計算信度與效度時則會產生窒礙的問題；研究者問卷發展階段，亦遭遇上述的問題，曾重新思考本問卷調查是否不具公信力，而有重新設計新的問卷考量，經過與指導教授討論後，指出本問卷不適宜用項目及因素分析，但可透過邀請專家學者對問卷內容實施評定，重新調整問卷詢問的每個面向，將使本問卷具有內容效度。

基於上述指導，為使問卷更臻完備，避免所設計之問卷有以偏概全之誤，問卷初稿完成後，除請指導教授指導審查，亦請家中子女現就讀幼兒園之學院老師，針對問卷內容賜予寶貴建議，亦在指導教授協助下，特別邀請專業領域的專家、學者對問卷用語、題數、選項與研究構念予以斧正（張芳全，2016）。

茲將專家評定問卷的程序，說明如次：

一、專家選擇：張芳全（2016）指出專家評定的人數以6至10名為合適範圍，

在調查有關民眾切身之政策議題時，應廣納社會各方的建議；撰寫碩博士

論文階段，可以設定在 6 名專家學家，從不同觀點給予修改意見。學者部分請校內具有社會學、社會政策、婦女研究等領域老師給予指導；專家評定上包括幼兒研究領域學者與多年從事保育實務之幼兒園園長給予實務面之建議（專家名冊如附錄二）。

二、評定方式：根據指導教授對問卷內容初步修正後，由指導教授撰寫邀請函以電子郵件方式電傳校外之專家學者，懇請學者專家根據研究領域及實務經驗給予意見斧正。

三、問卷審閱：校外專家學者由研究者先以電話聯繫，確認期望的審查方式，部分實務工作者希望親自送交方式，並由研究者實際說明研究的目的；校外學者則回復透過電子郵件電傳研究目的、架構與預期效果即可；校內老師由研究者親自向老師說上揭研究綱要。專家效度於 108 年 10 月進行，同年 11 月中旬完成意見彙整，研究者據此完成改正，恭請指導教授針對內容逐一審查確認後，完成施測問卷的修訂（如附錄三）。

伍、信度分析

本次預試屬於實施一次性的測驗，故信度的測量上在於評定施測者在該次對於測驗問卷題組的一致性，題組間各題若具有相同的特性，內部一致性則會提高（陳正昌、簡清華譯，2012）。完成預試問卷回收後，研究者隨即以 SPSS 23 統計套裝軟體實施信度分析，Cronbach Alpha 係數是較為常用來檢驗問卷中各項度與總量表的內部一致性，當 α 係數為 0.7 以上時，代表該題有較高的內

部一致性，換言之，該問卷也會呈現良好的信度（張芳全，2016；趙碧華、朱美珍、鍾道詮，2017）。

信度的範圍值應介於 0 至 1 之間，且不該出現有負的數值，故操作中出现 α 係數出現負值時，則為錯誤的現象，可重新檢視資料輸入步驟或軟體操作上有無疏漏（涂金堂，2012）。

承上所述，Ronald D.Yockey 指出評定題組信度的適切性， α 係數為 0.7 時屬於尚可，0.8 以上為良好（陳正昌、簡清華譯，2012）（如表 3-2）；若該題組的題數只有 3 至 5 題時， α 係數介於 0.60 至 0.69 之間，仍列屬於可接受的範圍（涂金堂，2012）。

表 3-2 Alpha 係數的適切性

項次	Alpha係數	適切性
1	.90以上	優良
2	.80-.89	好
3	.70-.79	尚可
4	.60-.69	不佳
5	.59以下	差

資料來源：引自陳正昌、簡清華譯（2012：67）

預試對 33 員符合條件官兵施測，進行托育選擇因素、配套措施看法等兩個題組之信度分析，結果顯示 Cronbach Alpha 值為.807 及.835。據此，Alpha 係數高於.80 以上，屬於信度良好的範圍，說明題組間的信度具有高度一致性（如表 3-3）。

表 3-3 受測官兵對於整體項目可靠性統計量

施測題組	托育選擇因素	配套措施看法
有效觀察值	33	33
Alpha 係數	.807	.835

第五節 實施程序

為運用有限時間完成論文撰寫，擬定各階段執行要點與完成時間，本研究執行程序，規劃為以下階段：

壹、整備階段：

自 107 年 11 月起開始閱覽幼兒托育相關資訊，包括政府托育最新政策、國軍現行規定、文獻、地區托育研究計畫與企業托育模式書籍，108 年 2 月與指導教授討論及修正，同年 4 月確定研究主題。

貳、資料蒐集階段

核定研究主題後，首先以 107 年國軍最新幼兒托育新聞作為研究發想，開始聚焦研究目的，從過去國軍曾經設立幼托機構背景作為發展脈絡，以此延伸開始進行相關文獻蒐集，同步參考民間企業托育模式，據以撰寫研究架構。

參、問卷編制階段

完成研究架構後，重新回顧文獻探討、相關理論，參考學者所編製的研究問卷，修訂成本研究工具之初稿。業經指導教授審查修正後，隨即聯繫校內、外學者與專家協助效度評定。參據相關指導意見，再次進行問卷初稿修改後，開始實施問卷預試，並分析預試結果，正式成為本次研究問卷。

肆、正式施測階段

本研究採取立意抽樣方式，先行與施測單位聯繫，獲得單位主官同意與協助後，掌握施測人數，安排後續施測時間，由研究者至單位進行施測事宜。針對未能親自填答者，與單位協助人員保持密切聯繫，追蹤施測進度，以施測時間為起點往後兩週做為時間管制點，如未達到預定施測人數，持續運用電話聯繫或是贈送小禮物方式，增加問卷回收率。

伍、資料分析階段

研究者親自至施測單位，協助施測對象進行問卷施測工作，避免問卷填答誤失。本研究正式問卷回收後，逐一整理刪除資料填答不完整、作答均為一致性之問卷。考量受訪者隱私，故問卷採不註記所在基地，進行編碼（coding）後輸入研究資料，並以 Excel 軟體建檔，與運用套裝軟體 SPSS 23.0 for Windows 統計套裝軟體作為分析工具，並隨即實施論文撰寫。



圖 3-3 實施程序圖

資料來源：研究者自行整理

第六節 資料蒐集與分析

本研究共計發放 300 份問卷，問卷回收後，刪除資料填答不完全、作答呈現明顯規律性及邏輯明顯不合理之問卷，計有刪除 12 份，合計對 288 份問卷進行後續分析。

問卷回收後的整理與分析，依研究者事先製作問卷變項編碼表逐筆登錄至資料庫，並進行檢誤與除錯，接著以描述性統計方法，包含：次數分配、百分比、平均數、標準差等，藉以解讀各不同變項上之分佈情形與集中趨勢。其次，依研究問題性質，進行各背景變項與國軍幼兒托育措施意見之差異分析。

本研究運用統計方法，包含 t 檢定、單因子變異數分析與交叉分析（如表

3-4)，以下針對各項方法重點摘述：

壹、描述性統計分析：進行推論統計前，研究者先進行樣本的敘述統計，針對

背景變項、研究變項等兩個變項做敘述統計（引自涂金堂 2015，頁 117-120），摘述如次：

一、背景變項的敘述統計：主要了解各組的人數分布情形，另運用圓餅圖及長方圖呈現托育模式與經費的看法。

二、研究變項的敘述統計：置重點於瞭解各題組的敘述統計，運用個數、最小值、最大值、平均數與標準差等數值呈現。

貳、獨立樣本 t 檢定：主要適用於探求兩個不同組表的受試者，在某個變項的得分情形是否有顯著的差異，此類型的 t 檢定又稱為獨立樣本 t 檢定 (independent-sample test)；呈現方式確遵 APA 第六版要求以不同組別個數、平均數、標準差、t 值、95%信賴區間、效果值與統計考驗力呈現（引自涂金堂，2015，頁 124-125）。

參、單因子變異數分析

以單因子變異數分析探討三個以上（包含三個）不同組別的受試者，在某個變項得分的差異情形，又為獨立樣本單因子變異數分析（引自涂金堂 2015，頁 150）。

肆、交叉分析

係指兩個名目尺度變數，分別列出縱軸與橫軸，使用列聯表，以卡方檢定

檢測各個細格之間的數量是否隨機出現，檢測兩個變數之間是否獨立或具關聯性，可用獨立性檢定與適合度檢定。與相關分析不同的是在於兩者的變數為名目尺度，積差相關的變數均為計量尺度，而使用交叉分析時，兩個變數必須為名目尺度（引自郭德賓，2016，頁 212-213）。

表 3-4 考驗研究假設之統計方法分析表

項次	研究假設	統計方法
假設 1-1	工作型態與子女就讀幼兒園對家庭經濟影響有顯著差異。	t 檢定
假設 1-2	收入型態與子女就讀幼兒園對家庭經濟影響有顯著差異。	單因子變異數分析
假設 2-1	政府應補助官兵托育費用與家庭總收入有達到顯著。	交叉分析
假設 2-2	國防部業管制定平價托育服務政策與家庭總收入有達到顯著。	交叉分析
假設 2-3	平價托育服務收費標準與家庭總收入有達到顯著。	交叉分析
假設 2-4	簽訂托育服務契約，可減輕家庭經濟負擔與工作型態有達到顯著。	交叉分析
假設 2-5	補助官兵第二名(含)以上子女托育費用與工作型態有達到顯著。	交叉分析
假設 2-6	補助官兵第二名(含)以上子女托育費用與收入型態有達到顯著。	交叉分析
假設 2-7	補助官兵第二名(含)以上子女托育費用與家庭組成型態有達到顯著。	交叉分析
假設 2-8	補助官兵特殊狀況幼兒托育費用與工作型態有	交叉分析

	達到顯著。	
假設 2-9	補助官兵特殊狀況幼兒托育費用與收入型態有達到顯著。	交叉分析
假設 2-10	平價的托育服務可使官兵兼顧工作與家庭與工作型態有達到顯著。	交叉分析
假設 2-11	平價托育服務會提高工作熱忱與工作型態有達到顯著	交叉分析
假設 2-12	讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園與戶籍地有達到顯著。	交叉分析
假設 2-13	讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園與到基地距離有達到顯著。	交叉分析
假設 3-1	部隊背景變項對最高選擇因素有顯著差異。	單因子變異數分析
假設 3-2	家庭背景變項對最高選擇因素有顯著差異。	單因子變異數分析
假設 3-3	部隊背景變項對次高選擇因素有顯著差異。	單因子變異數分析
假設 3-4	家庭背景變項對次高選擇因素有顯著差異。	單因子變異數分析
假設 4-1	第一名子女入學年齡與工作型態有顯著差異。	交叉分析
假設 4-2	第二名子女就學年齡與家庭總收入有顯著差異。	單因子變異數分析
假設 4-3	子女就讀幼兒園的類型與每月托育費用有顯著差異。	交叉分析
假設 4-4	每月托育費用與心中理想幼兒園有顯著差異。	交叉分析
假設 5-1	部隊背景變項與自行設立幼兒園有顯著差異	交叉分析
假設 5-2	家庭背景變項與自行設立幼兒園有顯著差異。	交叉分析
假設 5-3	部隊背景變項與簽訂托育服務契約有顯著差異。	交叉分析
假設 5-4	家庭背景變項與簽訂托育服務契約有顯著差異。	交叉分析

假設 5-5	部隊背景變項與現金方式補助有顯著差異。	交叉分析
假設 5-6	家庭背景變項與現金方式補助有顯著差異。	交叉分析
假設 6-1	每月補助幼兒托育費用的定價與家庭總收入的程度有達到顯著。	單因子變異數分析
假設 6-2	每月補助第二名幼兒托育費用的定價與家庭總收入的程度有達到顯著。	單因子變異數分析
假設 6-3	每月補助特殊狀況幼兒托育費用的定價與家庭總收入的程度有達到顯著。	單因子變異數分析
假設 6-4	自行設立幼兒園費用定價與家庭總收入程度有達到顯著。	單因子變異數分析
假設 6-5	簽訂托育服務契約與負擔得起的托育費用有達到顯著。	交叉分析
假設 7-1	部隊背景變項對於最重視選項有顯著差異。	t 檢定、單因子變異數分析
假設 7-2	家庭背景變項對於最重視選項有顯著差異。	t 檢定、單因子變異數分析
假設 7-3	幼兒園背景變項對於最重視選項有顯著差異。	單因子變異數分析
假設 7-4	部隊背景變項對於次高選項有顯著差異。	t 檢定、單因子變異數分析
假設 7-5	家庭背景變項對於次高選項有顯著差異。	t 檢定、單因子變異數分析
假設 7-6	幼兒背景變項對於次高選項有顯著差異。	單因子變異數分析

第四章 資料分析

本章依據研究目的與研究假設從「部隊環境」、「家庭支持」、「就讀幼稚園現況」等因素，分析對於南部某空軍基地對幼兒托育需求之影響，除統計受訪部隊官兵看法之百分比及平均數外，也運用相關統計方法，藉以探求不同背景變項對於官兵的托育需求差異。將分析結果區分八個部分，摘述如次：

- 壹、樣本基本資料特性。
- 貳、子女就讀幼兒園對於家庭經濟的影響。
- 參、對國軍相關業管提供平價托育服務的看法。
- 肆、官兵為子女選擇幼兒園的看法。
- 伍、官兵子女就讀幼兒園的現況。
- 陸、對國軍提供平價托育服務模式的看法。
- 柒、國軍提供平價托育服務定價的意見。
- 捌、增設幼兒園及簽訂合作服務契約配套措施。

第一節 樣本基本資料特性

研究正式問卷施測時間於 2020 年 1 月 9 日至 2 月 16 日止，係選定南部某空軍基地針對訓練（學校）單位、戰鬥單位、戰鬥支援、勤務支援等 4 種部隊型態官兵進行問卷施測。

問卷發放採取「立意抽樣」方式，以幼兒就讀幼稚園官兵為研究樣本，正式問卷實際發出 300 份，共回收問卷 290 份，回收率為 95%，研究者刪除漏答

及答題一致性過高者後，有效之問卷為 288 份，有效回收率為 92%。

壹、部隊背景變項

受訪官兵在部隊型態以戰鬥支援部隊佔 35.1% (n=101) 居多，勤務支援部隊 25% (n=72) 次之，訓練（學校）單位 18.8% (n=54) 較少。服役時間以十五年以上 47.2% (n=136) 居多，十年以上，未滿十五年 26.7% 次之 (n=77)，一年以內較少 1.4% (n=4)。休假模式以週休，無勤務時每天可以外散（宿）70.8% (n=204) 居多，輪休 25.7% 次之 (n=74)，其他休假方式為可以週休，但假日需值日較少 1% (n=3)。最高學歷以大學 49.3% (n=142) 居多，專科 26% 次之 (n=75)，研究所（含）以上較少 11.1% (n=32)。以工作型態區分單軍職家庭佔 77.4% (n=223)，雙軍職家庭為 22.6% (n=65)。同戶籍地佔 68.8% (n=198)，不同戶籍地為 31.3% (n=90)。（詳如表 4-1）

表 4-1 部隊背景變項樣本特性描述性統計

樣本分析 (N=288)	人數 (n)	百分比 (%)
部隊特性		
戰鬥支援單位	101	35.1
勤務支援單位	72	25.0
戰鬥單位	61	21.2
訓練（學校）單位	54	18.8
服役時間		
一年以內	4	1.4
一年以上，未滿五年	18	6.3

五年以上，未滿十年	53	18.4
十年以上，未滿十五年	77	26.7
十五年以上	136	47.2
休假模式		
週休，無勤務時可每天外散（宿）	204	70.8
輪休	74	25.7
僅能周休	7	2.4
其他：周休，但假日需值日	3	1.0
最高學歷		
高中（職）	39	13.5
專科	75	26.0
大學	142	49.3
研究所（含）以上	32	11.1
工作型態		
單軍職家庭	223	77.4
雙軍職家庭	65	22.6
戶籍地		
同戶籍地	200	69.4
不同戶籍地	88	30.6

貳、家庭背景變項

受訪官兵與幼兒關係上主要為父親佔 79.9 % (n=230)，母親 20.1% (n=58)。幼兒照顧者以配偶 51.7% (n=149) 居多，父母照顧 27.1% 次之 (n=78)，親戚照顧較少 0.7% (n=2)。平日居住狀況上以與本人及配偶共同居住 48.3% (n=139) 居多，與父母及配偶同住 24.3% 次之 (n=70)，與父母同住 4.5% 較少 (n=13)。幼兒居住地點與基地的距離以鄰近駐地 48.6% (n=140)

居多，與駐地在不同縣市 28.8%次之（n=83），與駐地在不同鄉鎮較少 22.6%（n=65）。家庭收入型態以雙薪家庭 69.1%（n=199）居多，僅有夫、妻其中一人在工作 22.6%次之（n=65），單親，自己的工作收入為家中經濟主要來源 8.3%次之（n=24）。依成員組成型態以核心家庭 52.8%居多（n=152），主幹家庭 33.7%次之（n=97），單親家庭 6.6%較少（n=19）。家庭總收入以 7 萬未滿 8 萬 21.5%居多（n=62），6 萬未滿 7 萬 18.8%次之（n=54），4 萬以下 1.0%較少（n=3）。（詳如表 4-2）

表 4-2 家庭背景變項樣本特性描述性統計

樣本分析 (N=288)	人數 (n)	百分比 (%)
與幼兒的關係		
父親	230	79.9
母親	58	20.1
幼兒主要照顧者		
本人	37	12.8
配偶	149	51.7
父、母	78	27.1
岳父、母	22	7.7
親戚	2	0.7
幼兒平日居住狀況		
與本人同住	21	7.3
與本人及配偶共同居住	139	48.3
與本人及父母同住	26	9.0
與父母及配偶同住	70	24.3
與父母同住	13	4.5
寄居其他家庭	19	6.6

幼兒居住地點與基地的距離		
鄰近駐地	140	48.6
與駐地在不同鄉鎮	65	22.6
與駐地在不同縣市	83	28.8
收入型態		
雙薪家庭	199	69.1
單薪家庭	65	22.6
單親家庭	24	8.3
組成型態		
核心家庭	152	52.8
主幹家庭	97	33.7
擴展家庭	20	6.9
單親家庭	19	6.6
家庭總收入		
4 萬以下	3	1.0
4 萬未滿 5 萬	20	6.9
5 萬未滿 6 萬	43	14.9
6 萬未滿 7 萬	54	18.8
7 萬未滿 8 萬	62	21.5
8 萬未滿 9 萬	39	13.5
9 萬未滿 10 萬	32	11.1
10 萬未滿 11 萬	20	6.9
11 萬元及以上	15	5.2

叁、幼稚園背景變項

受訪官兵家中就讀幼兒園人數以 1 人 66.3% 居多 (n=191)，2 人 32.3 % 次之 (n=93)，3 人 1.4% 較少 (n=4)。第一個子女上幼兒園的年齡以三足歲

35.1% (n=101) 居多，二足歲 27.8% 次之 (n=80)，其他為六歲 2 名 0.7% 較少 (n=2)。第二個子女上幼兒園的年齡以三足歲 43.3% (n=42) 居多，二足歲 26.8% 次之 (n=26)，四足歲 13.4% 較少 (n=13)。第三個子女上幼兒園的年齡以三足歲 50.0% (n=2) 居多，二足歲、五足歲各 1 名，各 25.0%。第一個子女上幼兒園的類型以私立幼兒園 59.4% (n=171) 居多，公立幼兒園 21.2% 次之 (n=61)，其他為準公共化幼兒園 3.5% 較少 (n=10)。第二個子女上幼兒園的類型以私立幼兒園 59.8% (n=58) 居多，公立幼兒 16.5% 次之 (n=16)，其他為準公共化幼兒園 3.1% 較少 (n=3)。第三個子女上幼兒園的類型為私立幼兒園、公立幼兒園、公辦民營及準公共化幼兒園各 1 名，各為 25.0%。官兵心中最想為幼兒選擇就讀幼兒園的類型以公辦民營幼兒園 41% (n=118) 居多，公立幼稚園 34% 次之 (n=98)，其他類型為在職務官舍設置社區型幼兒園 0.7% 較少 (n=2)。每名幼兒每月托育費用以 4 千未滿 5 千元 24.3% (n=70) 居多，6 千未滿 7 千元 19.4% 次之 (n=56)，8 千-未滿 9 千元 6.9% 較少 (n=20)。官兵個人每月「負擔得起」的托育費用以 4 千未滿 5 千元 28.8% (n=83) 居多，5 千未滿 6 千元 22.9% 次之 (n=66)，1 萬元以上 4.2% 較少 (n=12) (詳如表 4-3)。

National Defense University

表 4-3 幼兒園背景變項樣本特性描述性統計

樣本分析 (N=288)	人數 (n)	百分比 (%)
目前家中就讀幼兒園人數		
1 人	191	66.3
2 人	93	32.3

3人(含)以上	4	1.4
第一個子女從幾足歲開始上幼兒園		
二足歲	80	27.8
三足歲	101	35.1
四足歲	64	22.2
五足歲	41	14.2
其他	2	0.7
第二個子女從幾足歲開始上幼兒園		
二足歲	26	26.8
三足歲	42	43.3
四足歲	13	13.4
五足歲	16	16.5
第三個子女從幾足歲開始上幼兒園		
二足歲	1	25.0
三足歲	2	50.0
五足歲	1	25.0
第一個子女就讀的幼兒園類型		
私立幼兒園	171	59.4
公立幼兒園	61	21.2
非營利幼兒園	33	11.5
公辦民營幼兒園	13	4.5
其他：準公化幼兒園	10	3.5
第二個子女就讀的幼兒園類型		
私立幼兒園	58	59.8
公立幼兒園	16	16.5
非營利幼兒園	13	13.4
公辦民營幼兒園	7	7.2
其他：準公化幼兒園	3	3.1
第三個子女就讀的幼兒園類型		
私立幼兒園	1	25.0
公立幼兒園	1	25.0
公辦民營幼兒園	1	25.0
其他：準公化幼兒園	1	25.0
心中理想的幼兒園類型		
公辦民營幼兒園	118	41.0
公立幼兒園	98	34.0
私立幼兒園	49	17.0

非營利幼兒園	21	7.3
其他	2	0.7
每名幼兒每月托育費用		
4 千未滿 5 千	70	24.3
5 千-未滿 6 千	49	17.0
6 千-未滿 7 千	56	19.4
7 千-未滿 8 千	45	15.6
8 千-未滿 9 千	20	6.9
9 千-未滿 1 萬	21	7.3
1 萬以上	27	9.4
「負擔得起」的托育費用		
4 千未滿 5 千	83	28.8
5 千-未滿 6 千	66	22.9
6 千-未滿 7 千	49	17.0
7 千-未滿 8 千	29	10.1
8 千-未滿 9 千	28	9.7
9 千-未滿 1 萬	21	7.3
1 萬以上	12	4.2

第二節 子女就讀幼兒園對家庭經濟的影響

「子女就讀幼兒園對家庭經濟影響」題組計有三項問題。受訪官兵填答回以百分比及得分平均數敘述，並依據研究假設從部隊及家庭層面進行分析。

首先，分析子女就讀幼兒園對家庭經濟負擔影響的百分比分配情形（如表 4-4），可以看到「很高」及「高」所佔比例達 59%，「普通」為 35.4%，認為「很低及低」僅佔 5.6%；據此，受訪官兵也反映幼兒園經濟支出對家庭經濟有強烈衝擊。其次，國軍有合作之幼兒園所提供優惠折扣，對家庭經濟協助程度，認為「很高及高」僅有 12.9%，「普通」為 42.4%，認為「很低及低」則達 44.8%，接近 5 成；突顯出國軍目前的托育措施雖有幫助，但無法滿足基層

官兵托育需求。對於自己生育的意願的影響，發現「很高及高」高達 52.8%，合計超過 5 成，「普通」為 36.8%，認為「很低及低」則達 10.5%；受訪官兵認同幼兒園的經濟支出，對生育意願產生某種程度的影響。

表 4-4 子女就讀幼兒園對家庭影響百分比分配情形表

對於家庭經濟負擔的影響程度						
M1=3.70 n=288						
影響程度	很低%	低%	普通%	高%	很高%	總計
次數分配表	6	10	102	115	55	288
百分比	2.1	3.5	35.4	39.9	19.1	100.0

國軍有合作之幼兒園所提供優惠折扣，能減輕家庭經濟負擔的程度						
M2=2.49 n=288						
影響程度	很低%	低%	普通%	高%	很高%	總計
次數分配表	64	65	122	27	10	288
百分比	22.2	22.6	42.4	9.4	3.5	100.0

對自己生育的意願的影響程度						
M3=3.63 n=288						
影響程度	很低%	低%	普通%	高%	很高%	總計
次數分配表	12	18	106	82	70	288
百分比	4.2	6.3	36.8	28.5	24.3	100.0

本節主要以部隊與家庭之工作、收入型態等 2 個背景變項，分析子女就讀幼兒園對官兵家庭經濟影響題組中三個面向差異性，研究結果摘要如下：

壹、假設工作型態與子女就讀幼兒園對家庭經濟影響有顯著差異

依獨立樣本 t 檢定分析（如表 4-5），結果發現：題一 $t(286) = 3.199, p=.002, d=0.04$ ，對單軍職家庭（ $M=3.79, SD=0.92$ ）影響程度高於雙軍職家庭（ $M=3.40, SD=0.86$ ）。題二 $t(117.504) = -1.888, p=0.06, d=0.01$ ，雙軍職家

庭 (M=2.69,SD=0.93) 與單軍職家庭 (M=2.43,SD=1.071) 沒有差異。題三 t (286) =-0.487,p=0.63,d=0.00, 雙軍職家庭 (M=3.57,SD=1.104) 與單軍職家庭 (M=3.64,SD=1.034) 沒有差異。

表 4-5 工作型態對家庭影響 t 檢定摘要表

分析項目	工作型態	N	df	p	M	SD	95%CL		t	d	1-β
							LL	UL			
對於家庭經濟負擔的影響程度	雙軍職家庭	65	286	.002	3.40	.915	-.64	-.15	-3.199**	0.04	0.89
	單軍職家庭	223			3.79	.861					
國軍有合作之幼兒園所提優惠折扣額度，能減輕家庭經濟負擔的程度	雙軍職家庭	65	117.504	.061	2.69	.934	-.01	.53	1.888	0.01	
	單軍職家庭	223			2.43	1.071					
對於生育的意願的影響	雙軍職家庭	65	286	.627	3.57	1.104	-.36	.22	-.487	0.00	
	單軍職家庭	223			3.64	1.034					

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

貳、假設收入型態與子女就讀幼兒園對家庭經濟影響有顯著差異

依單因子獨立樣本 ANOVA 分析 (結果如表 4-6)，題一有達到顯著，F (2,285) =35.771, p=0.000, 統計考驗力為 1.00。經 Scheffe 法事後比較顯示單親家庭 (M=4.57, SD=0.60) 高於雙薪家庭 (M=3.44, SD=0.82)，單薪家庭 (M=4.23, SD=0.75) 高於雙薪家庭 (M=3.44, SD=0.82)，單薪家庭與單親家庭沒有顯著差異 (p=.489)。題二有達到顯著，F (2,285) =18.112, p=0.000,

統計考驗力為 1.00。Scheffe 法事後比較顯示雙薪家庭 (M= 2.72, SD=0.99) 高於單薪家庭 (M=1.91, SD=0.95)，雙薪家庭 (M=2.72, SD=0.99) 高於單親家庭 (M=2.17, SD=1.05)，單薪家庭 (M=1.91, SD=0.95) 與單親家庭 (M=2.17, SD=1.05) 沒有顯著差異 (p=0.55)。題三有達到顯著，F (2,285) =4.259, p=0.015，統計考驗力為 0.74。Scheff 法事後比較顯示單薪家庭 (M=3.95, SD=0.96) 高於雙薪家庭 (M=3.52, SD=1.04)，雙薪家庭 (M=3.52, SD=1.04) 與單親家庭 (M=3.58, SD=1.18) 沒有顯著差異 (p=0.96)，單薪家庭 (M=3.95, SD=.96) 與單親家庭 (M=3.58, SD=1.18) 沒有顯著差異 (p=0.33)。

表 4-6 收入型態對家庭影響各構面變異數分析表

		平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
對於家庭經濟負擔的影響程度為何	群組之間	45.331	2	22.665	35.771***	.000	1.00	(3) > (1) (2) > (1)
	群組內	180.582	285	.634				
	總計	225.913	287					
目前國軍有合作之幼兒園所提供之優惠折扣額度，這項補助能減輕家庭經濟負擔的程度	群組之間	35.408	2	17.704	18.112***	.000	1.00	(1) > (2) (1) > (3)
	群組內	278.578	285	.977				
	總計	313.986	287					
對於自己生育的意願的影響程度為何	群組之間	9.157	2	4.578	4.259*	.015	0.74	(2) > (1)
	群組內	306.343	285	1.075				
	總計	315.500	287					

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

肆、小結

一、子女就讀幼兒園對家庭經濟負擔的影響與工作、收入型態有達到顯著。

二、國軍有合作之幼兒園所提供之優惠折扣，對於減輕家庭經濟負擔與收入型態有達到顯著。

三、子女就讀幼兒園的經濟負擔，對於自己生育的意願的影響程度與收入型態有達到顯著。

第三節 對國軍相關業管提供平價托育服務的看法

本題組共計九題，主要為瞭解官兵對於國軍提供平價托育服務措施的實際看法，沒有採用李克特五點量尺的方式，係避免官兵對於各題的福利措施均勻選同意或非常同意。每題目運用贊成、幫助不大與持保留態度等三種名目尺度提問方式，配合研究假設逐一進行分析。

壹、對提供平價托育服務的百分比解讀（如表 4-7）

題一「政府應該補助國軍官兵家庭幼兒托育費用」的看法上，贊成，對我的幫助很大，有 76.7%官兵勾選。對我幫助不大，但樂觀其成為 17.4%；持保留態度，因為對沒有幼兒家庭並不公平的官兵計有 5.9%。

題二「國防部業管應該制定平價托育服務政策」的看法上，贊成，對我的幫助很大，有 66.3%官兵勾選。對我幫助不大，但樂觀其成為 19.4%；持保留態度，因為擔心沒有相關配套措施的官兵計有 14.2%。

題三「平價托育服務之收費標準，應以基層官兵負擔得起為原則」的看法上，以贊成，對我的幫助很大，有 70.1%居多。對我幫助不大，但樂觀其成為 21.2%；持保留態度，應視家庭總收入而定的官兵則為 8.7%。

題四「簽訂托育服務契約，可以減輕官兵家庭經濟負擔」的看法上，以贊成，對我的幫助很大佔 76% 居多。其次為對我幫助不大，但樂觀其成計有 12.2%，而持保留態度，應視家庭總收入而定的官兵則為 11.8%。

題五「應補助官兵第二名(含)以上子女托育費用」的看法上，贊成，對官兵家庭幫助很大，有 52.4% 的官兵認同。而持保留態度，應視幼兒就讀園所的類型而定的官兵為 36.5%，對我幫助不大，但樂觀其成計有 11.1%。

題六「應補助官兵之特殊狀況幼兒托育費用」的看法上，贊成，對官兵家庭幫助很大，計有 51.4% 的官兵認同。持保留態度，應該視幼兒特殊狀況的類別而有不同程度的補助的官兵佔 35.4%；僅有一點幫助，但樂觀其成則為 13.2%。

題七「提供平價托育服務，可使官兵兼顧工作與家庭」的看法上，贊成，對官兵家庭幫助很大，有 62.2% 的官兵認同。持保留態度，應視工作型態而定的官兵佔 24.3%；僅有一點幫助，但樂觀其成則為 13.5%。

題八「提供平價托育服務，會提高官兵工作服務熱忱」的看法上，持保留態度，應視部隊、家庭支持系統而定計有 43.4% 居多。贊成，對家庭幫助很大的選項上佔 39.9%；僅有一點幫助，但樂觀其成為 16.7%。

題九「提供平價的托育服務，會讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園」的看法上，贊成，對官兵家庭幫助很大，有 51.4% 的官兵認同。持保留態度，應視部隊休假模式及交通近便而定為 29%；僅有一點幫助，但樂觀其成則為

19.1%。

表 4-7 國軍相關業管提供平價托育服務描述統計表

樣本分析(N=288)	人數(n)	百分比(%)
政府應補助官兵托育費用		
贊成，對我的幫助很大	221	76.7
對我幫助不大，但樂觀其成	50	17.4
持保留態度，因為對沒有幼兒家庭並不公平	17	5.9
國防部業管應制定平價托育服務政策		
贊成，對我的幫助很大	191	66.3
對我幫助不大，但樂觀其成	56	19.4
持保留態度，因為擔心沒有相關配套措施	41	14.2
收費標準，應以基層官兵負擔得起為原則		
贊成，對我的幫助很大	202	70.1
對我幫助不大，但樂觀其成	61	21.2
持保留態度，應視家庭總收入而定	25	8.7
簽訂托育服務契約，可減輕官兵家庭經濟負擔		
贊成，對我的幫助很大	219	76.0
對我幫助不大，但樂觀其成	35	12.2
持保留態度，因為擔心沒有兼顧托育品質	34	11.8
補助第二名幼兒幼兒園托育費用		
贊成，對官兵家庭幫助很大	151	52.4
對我幫助不大，但樂觀其成	32	11.1
持保留態度，應視幼兒就讀園所類型而定	105	36.5
補助官兵之特殊狀況幼兒托育費用		
贊成，對官兵家庭幫助很大	148	51.4
僅有一點幫助，但樂觀其成	38	13.2
持保留態度，應視幼兒特殊狀況的類別而有不同程	102	35.4

度的補助

提供平價托育服務，可使官兵兼顧工作與家庭		
贊成，對官兵家庭幫助很大	179	62.2
僅有一點幫助，但樂觀其成	39	13.5
持保留態度，應視夫妻的工作型態而定	70	24.3
提供平價托育服務，會提高官兵在單位工作服務熱忱		
贊成，對官兵家庭幫助很大。	115	39.9
僅有一點幫助，但樂觀其成。	48	16.7
持保留態度，應視部隊、家庭支持系統而定	125	43.4
會讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園		
贊成，對官兵家庭幫助很大	148	51.4
僅有一點幫助，但樂觀其成	55	19.1
持保留態度，應視部隊休假模式及交通近便而定	85	29.5

由百分比解讀中來看，樂觀其成的官兵泰半維持一至二成，贊成對個人與家庭有幫助達七成以上者有 3 題，分別為第一、三、四題；六成以上者計有 2 題，分別為第二、七題；5 成以上者有 3 題，分別為第五、六、九四題。較為特別的為第八題，僅有近 4 成官兵贊成，其餘各題傾向贊同的看法。第一、四題更接近八成的官兵表達贊成「政府應該補助官兵幼兒托育費用」、「簽訂托育服務契約」。再次表達幼兒托育支出對於官兵家庭在經濟上的強烈影響，而多元的托育模式也引起官兵的共鳴與關注。

貳、假設政府應補助官兵托育費用與家庭總收入有達到顯著

為避免總收入人數過少，重新合併為未滿 5 萬、5 萬至未滿 7 萬、7 萬至未滿 9 萬、9 萬至未滿 11 萬、11 萬元及以上等選項。

以卡方檢定分析家庭總收入與政府應補助官兵托育費用是否有差異。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果如表 4-8 所示有顯著差異 ($p=.014$)。家庭總收入未滿 5 萬，有高達 87.0% 勾選贊成，持保留態度僅有 4.3%。5 萬未滿 7 萬元有 81.4% 勾選贊成，持保留態度僅有 7.2%。7 萬未滿 9 萬元有 79.2% 勾選贊成最高，6.9% 持保留態度最低。9 萬未滿 11 萬有 65.4% 勾選贊成最高，3.8% 持保留態度最低。11 萬元及以上層級有 53.3% 勾選贊成最高，無人勾選持保留態度。

表 4-8 家庭總收入與政府應補助官兵托育費用交叉列表

		贊成	幫助不大，但樂觀其成	持保留態度
未滿5萬	n	20	2	1
	%	87.0%	8.7%	4.3%
5萬至未滿7萬	n	79	11	7
	%	81.4%	11.3%	7.2%
7萬至未滿9萬	n	80	14	7
	%	79.2%	13.9%	6.9%
9萬至未滿11萬	n	34	16	2
	%	65.4%	30.8%	3.8%
11萬元及以上	n	8	7	0
	%	53.3%	46.7%	0.0%

National Defense University

叁、假設國防部業管應制定平價托育服務政策與家庭總收入有達到顯著

以卡方檢定分析家庭總收入與國防部業管應該制定平價托育服務政策是否有顯著差異，分析結果如表 4-9。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異 ($p=.019$)。未滿 5 萬元層級高達 82.6%

持贊成看法，而完全沒有勾選持保留態度。5 萬未滿 7 萬的層級觀之，仍以贊成看法 64.9%最高，對我幫助不大，但樂觀其成為 16.5%較少。7 萬至未滿 9 萬元，73.3%持贊成態度，持保留態度 11.9%較少。9 萬未滿 11 萬的層級有 55.8%勾選贊成，13.5%持保留態度最少。11 萬元及以上 40.0%持贊成態度居高，26.7%持保留態度較低。

表4-9家庭總收入與平價托育服務政策交叉列表

		贊成	幫助不大，但樂觀其成	持保留態度
未滿5萬	n	19	4	0
	%	82.6%	17.4%	0.0%
5萬未滿7萬	n	63	16	18
	%	64.9%	16.5%	18.6%
7萬未滿9萬	n	74	15	12
	%	73.3%	14.9%	11.9%
9萬未滿11萬	n	29	16	7
	%	55.8%	30.8%	13.5%
11萬元及以上	n	6	5	4
	%	40.0%	33.3%	26.7%

肆、假設平價托育服務收費標準與家庭總收入有達到顯著

以卡方檢定分析家庭總收入與平價托育服務收費標準是否有顯著差異，分析結果如表 4-10。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異（ $p=.001$ ）。未滿 5 萬元有 87.0%持贊成看法最高，4.3%認為對我的幫助不大，但樂觀其成最少。5 萬未滿 7 萬元有 71.1%勾選贊成，13.4%持保留態度最低。7 萬未滿 9 萬元，68.3%勾選贊成最高，樂觀其成及持保留態度各佔 15.8%。9 萬未滿 11 萬的層級中，65.4%勾選贊成最高，13.5%認

為對我的幫助不大，但樂觀其成最低。11 萬元及以上 46.7%持保留態度最高，13.3%勾選贊成最低。

表 4-10 家庭總收入與收費標準交叉列表

		贊成	樂觀其成	持保留態度
未滿5萬	n	20	1	2
	%	87.0%	4.3%	8.7%
5萬未滿7萬	n	69	15	13
	%	71.1%	15.5%	13.4%
7萬未滿9萬	n	69	16	16
	%	68.3%	15.8%	15.8%
9萬未滿11萬	n	34	7	11
	%	65.4%	13.5%	21.2%
11萬元及以上	n	2	6	7
	%	13.3%	40.0%	46.7%

伍、假設簽訂托育服務契約，可減輕家庭經濟負擔與工作型態有達到顯著

以卡方檢定分析工作型與簽訂托育服務契約，可減輕家庭經濟負擔看法是
 否有顯著差異，分析結果如表 4-11。分析結果顯示有顯著差異， $\chi^2(2, N=288)$
 $=10.477, p=.005, \Phi=.191$ 。雙軍職家庭以 64.6% 勾選贊成最高，持保留態度
 23.1% 最低。單軍職家庭以 79.4% 勾選贊成最高，對我幫助不大，但樂觀其成
 12.1% 最低。

表 4-11 工作型態與簽訂服務契約交叉列表

		贊成	幫助不大，但樂觀其成	持保留態度
雙軍職家庭	n	42	8	15
	%	64.6%	12.3%	23.1%
單軍職家庭	n	177	27	19
	%	79.4%	12.1%	8.5%

註： $\chi^2(2, N=288) = 10.477, p = .005$

陸、補助官兵第二名(含)以上子女托育費用

一、工作型態：

以卡方檢定分析工作型態與補助官兵第二名(含)以上子女托育費用看法是否有顯著差異，分析結果如表 4-12。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異 ($p = .001$)。雙軍職家庭以 73.8% 勾選贊成最高，20.0% 持保留態度次之，幫助不大，但樂觀其成 6.2% 最低。單軍職家庭以 46.2% 勾選贊成最高，41.3% 持保留態度次之，對我幫助不大，但樂觀其成 12.6% 最低。

表 4-12 工作型態與補助第二名幼兒托育費用交叉列表

		贊成	幫助不大，但樂觀其成	持保留態度
雙軍職家庭	n	48	4	13
	%	73.8%	6.2%	20.0%
單軍職家庭	n	103	28	92
	%	46.2%	12.6%	41.3%

二、收入型態

以卡方檢定分析收入型態與補助官兵第二名(含)以上子女托育費用看法是否有顯著差異，分析結果如表 4-13。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異 ($p=.000$)。雙薪家庭有 55.3% 勾選贊成，33.2% 持保留態度次之，幫助不大，但樂觀其成 11.6% 最少。單薪家庭有 56.9% 勾選贊成，40.0% 持保留態度次之，對我幫助不大，但樂觀其成為 3.1% 最少。單親家庭 54.2% 勾選持保留態度最高，29.2% 認為幫助不大，但樂觀其成次之，16.7% 勾選贊成最低。

表 4-13 收入型態與補助第二名幼兒托育費用交叉列表

		贊成	幫助不大，但樂觀其成	持保留態度
雙薪家庭	n	110	23	66
	%	55.3%	11.6%	33.2%
單薪家庭	n	37	2	26
	%	56.9%	3.1%	40.0%
單親家庭	n	4	7	13
	%	16.7%	29.2%	54.2%

三、組成型態

以卡方檢定分析組成型態對補助官兵第二名(含)以上子女托育費用看法是否有顯著差異，分析結果如表 4-14。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異 ($p=.014$)。核心家庭有 56.6% 勾選贊成最高，33.6% 持保留態度次之，幫助不大，但樂觀其成為 9.9%。主幹家庭

有 54.6% 勾選贊成最高，37.1% 持保留態度次之，幫助不大，但樂觀其成為 8.2%。擴展家庭 50.0% 持保留態度最高，40.0% 勾選贊成次之，幫助不大，但樂觀其成為 10.0%。單親家庭 42.1% 持保留態度最高，幫助不大，但樂觀其成 36.8% 次之，21.1% 勾選贊成。

表 4-14 組成型態與第二名幼兒托育費用交叉列表

		贊成	幫助不大，但樂觀其成	持保留態度
核心家庭	n	86	15	51
	%	56.6%	9.9%	33.6%
主幹家庭	n	53	8	36
	%	54.6%	8.2%	37.1%
擴展家庭	n	8	2	10
	%	40.0%	10.0%	50.0%
單親家庭	n	4	7	8
	%	21.1%	36.8%	42.1%

柒、補助官兵特殊狀況幼兒托育費用

一、工作型態

以卡方檢定分析檢驗工作型態與補助官兵之特殊狀況幼兒看法是否有顯著差異，分析結果如表 4-15。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異 ($p=.000$)。雙軍職家庭有 76.9% 選擇贊成，其次 18.5% 持保留態度，4.6% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。單軍職家庭 43.9% 勾選贊成較高，40.4% 持保留態度居次，15.7% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。

表 4-15 工作型態與特殊狀況幼兒托育費用交叉列表

		贊成	僅有一點幫助，但樂觀其成	持保留態度
雙軍職家庭	n	50	3	12
	%	76.9%	4.6%	18.5%
單軍職家庭	n	98	35	90
	%	43.9%	15.7%	40.4%

二、家庭收入型態

以卡方檢定分析收入型態與補助特殊狀況幼兒看法是否有顯著差異，分析結果如表 4-16。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher's 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異 ($p=.001$)。雙薪家庭有 58.3% 勾選贊成，31.7% 持保留態度居次，10.1% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。單薪家庭 47.7% 持保留態度最高，36.9% 勾選贊成次之，15.4% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。單親家庭對於此題的看法較為平均，均為 33.3%。

表 4-16 收入型態與補助特殊狀況幼兒托育費用交叉列表

		贊成	僅有一點幫助，但樂觀其成	持保留態度
雙薪家庭	n	116	20	63
	%	58.3%	10.1%	31.7%
單薪家庭	n	24	10	31
	%	36.9%	15.4%	47.7%
單親家庭	n	8	8	8
	%	33.3%	33.3%	33.3%

捌、假設平價的托育服務可使官兵兼顧工作與家庭與工作型態有達到顯著

以卡方檢定分析工作型態與平價的托育服務可使官兵兼顧工作與家庭看法

是否有顯著差異，分析結果如表 4-17。分析結果顯示有顯著差異， $\chi^2(2, N=288) = 16.471, p = .000, \Phi = .239$ 。雙軍職家庭對於贊成，對官兵家庭幫助很大、持保留態度，應視夫妻的工作型態的看法比例各半，均為 46.2%；7.7%認為僅有一點幫助，但樂觀其成而定最少。單軍職家庭對於贊成，對官兵家庭幫助很大的比例（64.1%）最高，其次為持保留態度，應視夫妻的工作型態而定佔 21.1%；僅有一點幫助，但樂觀其成（14.8%）較少。

表 4-17 工作型態與可兼顧官兵工作與家庭交叉列表

		贊成	僅有一點幫助，但樂觀其成	持保留態度
雙軍職家庭	n	30	5	30
	%	46.2%	7.7%	46.2%
單軍職家庭	n	143	33	47
	%	64.1%	14.8%	21.1%

註： $\chi^2(2, N=288) = 16.471, p = .000$

玖、假設平價托育服務會提高工作熱忱與工作型態有達到顯著

以卡方檢定分析工作型態對平價托育服務會提高工作熱忱與工作型態是否有顯著差異，分析結果如表 4-18。分析結果顯示有顯著差異， $\chi^2(2, N=288) = 13.059, p = .001, \Phi = .213$ 。雙軍職家庭中 56.9% 勾選贊成最高，24.6% 持保留態度次之，18.5% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成而定。單軍職家庭 48.9% 傾向持保留態度，35.0% 勾選贊成居次，16.7% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。

表 4-18 工作型態與提高工作熱忱交叉列表

		贊成	僅有一點幫助，但樂觀其成	持保留態度
雙軍職家庭	n	37	12	16
	%	56.9%	18.5%	24.6%
單軍職家庭	n	78	36	109
	%	35.0%	16.1%	48.9%

註： $\chi^2(2, N=288) = 13.059, p = .001$

拾、會讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園

一、戶籍地

以卡方檢定分析戶籍地與會就讀國防部自行設立之幼兒園看法是否有顯著差異，分析結果如表 4-19。分析結果顯示有顯著差異， $\chi^2(2, N=288) = 21.023, p = .000, \Phi = .270$ 。同戶籍地之官兵有 59.5% 勾選贊成最高，22.0% 持保留態度居次，18.5% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。不同戶籍地 46.6% 偏向持保留態度，33.0% 勾選贊成居次，20.5% 僅有一點幫助，但樂觀其成。

表 4-19 戶籍地與就讀國防部自設幼兒園交叉列表

		贊成	僅有一點幫助，但樂觀其成	持保留態度
同戶籍地	n	119	37	44
	%	59.5%	18.5%	22.0%
不同戶籍地	n	29	18	41
	%	33.0%	20.5%	46.6%

註： $\chi^2(2, N=288) = 21.023, p = .000$

二、幼兒居住地點與基地的距離

以卡方檢定分析與基地的距離與就讀國防部自行設立幼兒園是否有顯著差

異，分析結果如表 4-20。分析結果顯示有顯著差異， $\chi^2(4, N=288) = 29.199, p=.000, \Phi=.318$ 。鄰近駐地層面有 60.0% 勾選贊成最高，21.4% 持保留態度居次，18.6% 僅有一點幫助，但樂觀其成。與駐地在不同鄉鎮也有 61.5% 勾選贊成，20.0% 持保留態度，18.5% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。與駐地在不同縣市 50.6% 傾向持保留態度，28.9% 勾選贊成居次，20.5% 認為僅有一點幫助，但樂觀其成。

表 4-20 基地距離與國防部自設幼兒園交叉列表

		贊成	僅有一點幫助，但樂觀其成	持保留態度
鄰近駐地	n	84	26	30
	%	60.0%	18.6%	21.4%
與駐地在不同鄉鎮	n	40	12	13
	%	61.5%	18.5%	20.0%
與駐地在不同縣市	n	24	17	42
	%	28.9%	20.5%	50.6%

註： $\chi^2(4, N=288) = 29.199, p=.000$

拾壹、小結

- 一、政府應補助官兵托育費用與家庭總收入有達到顯著。
- 二、國防部應制定平價托育服務政策與家庭總收入有達到顯著。
- 三、平價托育服務收費標準與家庭總收入有達到顯著。
- 四、簽訂托育服務契約，可減輕官兵家庭經濟負擔與工作型態有達到顯著。
- 五、補助第二名子女托育費用與工作、收入與成員型態有達到顯著。

六、補助官兵之特殊狀況幼兒托育費用與工作、收入型態有達到顯著。

七、平價托育服務可使官兵兼顧工作與家庭與工作型態有達到顯著。

八、平價托育服務會提高工作熱忱與工作型態有達到顯著。

九、會讓子女就讀國防部自行設立之幼兒園與戶籍地、與基地的距離有達到顯著。

第四節 官兵為子女選擇幼兒園的看法

從上一節中分析了對於國軍提供平價托育服務的看法，在本節賡續運用題組設計，從百分比分配表（如表 4-21）檢視官兵為子女選擇幼兒園的重要因素。並依據研究假設分析部隊、家庭背景變項對於最高、次高因素的影響，俾利作為後續因應模式及相關配套措施的參據。

壹、選擇幼兒園考量因素描述性統計

第一題「收費合理」中以 28.5% 勾選 8 分最高，21.9% 為 9 分次之，1 分無人選擇，平均數為 8.05，高達七成的比例表示托育費用成為選擇幼兒園時重要的考量，呼應托育費用對於家庭經濟的影響，由此表達對國軍能提供平價托育服務的期待。

第二題「收托時間合乎需求」以 28.5% 勾選 8 分最高，21.9% 為 9 分次之，1 分無人選擇，平均數為 8.13，反映出大多數官兵雖然能夠運用外散（宿）時間協助照顧幼兒，但面對緊急任務，無法照顧幼兒之時，幼兒園能提供臨時照顧的服務，有助於減輕官兵、眷屬心理的壓力。

第三題「服務態度好」以 45.5% 勾選 10 分最高，21.5% 為 9 分次之，1、3 分無人選擇，平均數為 8.90，為本題組中的分最高者。無疑地，接近九成的比例認為幼兒園服務態度良窳，與家庭環境有密切關係，幼教業者能以官兵、照顧者的立場著想，越能與家庭系統產生良好互動，共同營造良好的托育環境。

第四題「環境設備佳」以 42.0% 勾選 10 分最高，23.6% 為 8 分次之，1、3 分無人選擇，平均數為 8.74，為本題組中的分次高者，接近九成的比例表達托育環境的整體安全是所有家長最掛念之處，內心所期盼的不僅要符合相關的規範，更要透過有關業管嚴格把關，方能提供官兵家庭重要的保障。

第五題「地點方便」以 26.0% 勾選 8 分最高，25.7% 為 10 分次之，1 至 4 分無人選擇，平均數為 8.37，為本題組中得分排序第三，凸顯為接送幼兒在工作地點、幼兒園兩頭奔走已成為官兵生活中真實的寫照。

第六題「課程內容及教學品質」以 27.8% 勾選 10 分最高，20.1% 為 7 分次之，1 分無人選擇，平均數為 7.77，為本題組中的分次低者，然而整體平均數來看，並不能說官兵不重視教學內容與品質，而是更希望幼兒能在快樂無憂的環境與師長、同儕互相學習、成長。

第七題「有才藝及美語教學」以 17.4% 勾選 7 分最高，16.7% 為 10 分次之，1 分僅占 0.7% 最少，平均數為 7.03，為本題組中的得分最低者。或許部分官兵家庭重視「贏在起跑點上」，但也有不少比例認為太早學習才藝，除了增加托育費用，更徒增孩子的壓力。整體來看，官兵的選擇上在 5 至 10 分之間，呈現

較為分散的看法。

第八題「師資好」以 30.9% 勾選 10 分最高，22.2% 為 8 分次之，1 分無人勾選，平均數為 8.03。泰半以上官兵體認教保人員必須與幼兒長時間相處，不亞於家庭照顧，只有透過親師之間交流，方能有助了解幼兒生活狀況，彌補親職照顧的不足。

表4-21選擇幼兒園考量因素百分比統計表

選擇幼兒園考量因素	1分	2分	3分	4分	5分	6分	7分	8分	9分	10分
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
收費合理 (M=8.05, SD=1.68)	-	0.7	0.7	2.4	4.5	7.3	15.6	28.1	15.6	25.0
收托時間合乎需求 (M=8.13, SD=1.55)	-	0.3	1.0	1.4	2.8	8.0	14.6	28.5	21.9	21.5
服務態度好 (M=8.90, SD=1.35)	-	0.3	-	0.7	2.4	2.1	6.3	21.2	21.5	45.5
環境設備佳 (M=8.74, SD=1.42)	-	-	0.3	0.3	3.1	4.5	7.3	23.6	18.8	42.0
地點方便 (M=8.37, SD=1.30)	-	-	-	-	1.7	5.6	19.4	26.0	21.5	25.7
課程內容及教學品質 (M=7.77, SD=1.91)	-	0.7	1.7	4.2	4.9	11.8	20.1	19.1	9.7	27.8
有才藝及美語教學 (M=7.03, SD=2.13)	0.7	1.7	4.2	5.6	11.1	15.6	17.4	17.0	10.1	16.7
師資好 (M=8.03, SD=1.99)	-	1.4	2.1	2.4	9.0	5.6	9.4	22.2	17.0	30.9

貳、假設部隊背景變項對於服務態度好有顯著差異（結果如表4-22、4-24、4-25）。

一、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析部隊型態與服務態度好之間的差異，結果顯示沒有達到顯著， $F(3,284) = 1.876$ ， $p = .134$ ，統計考驗力為.484。

二、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析服役時間與服務態度好之間的差異，結果顯示沒有達到顯著， $F(3,284) = 2.007$ ， $p = .113$ ，統計考驗力為.514。

三、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析休假模式與服務態度好之間的差異，結

果沒有達到顯著， $F(2,285) = 1.638$ ， $p = .196$ ，統計考驗力為.345。

四、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析最高學歷與服務態度好之間的差異，結

果顯示沒有達到顯著， $F(3,284) = .650$ ， $p = .583$ ，統計考驗力為.186。

五、以獨立樣本 t 檢定分析工作型態與服務態度好之間的差異，結果顯示：t

(92.093) = -1.469, $p = .145$, $d = .009$ ，單軍職家庭 (M=8.97, SD=1.29) 與雙

軍職家庭 (M=8.66, SD=1.53) 沒有達到顯著差異。

六、以獨立樣本 t 檢定分析戶籍地與服務態度好之間的差異，結果顯示：t

(286) = -.553, $p = .581$, $d = .001$ ，同戶籍地 (M=8.87, SD=1.39)、不同戶籍

地 (M=8.97, SD=1.28) 沒有達到顯著差異。

表 4-22 部隊背景變項與服務態度變異數分析

分析項目	平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
部隊型態	群組之間	10.222	3	3.407	1.876	.134	.484
	群組內	515.858	284	1.816			
	總計	526.080	287				
服役時間	群組之間	10.923	3	3.641	2.007	.113	.514
	群組內	515.157	284	1.814			
	總計	526.080	287				
休假模式	群組之間	5.978	2	2.989	1.638	.196	.345
	群組內	520.102	285	1.825			
	總計	526.080	287				
最高學歷	群組之間	3.590	3	1.197	.650	.583	.186
	群組內	522.490	284	1.840			
	總計	526.080	287				

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

參、假設部隊背景變項對於環境設備佳有顯著差異（結果如表4-23、4-24、4-25）。

一、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析部隊型態與環境設備佳之間的差異，結果顯示沒有達到顯著， $F(3,284) = .561$ ， $p = .641$ ，統計考驗力為.165。

二、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析服役時間與環境設備佳之間的差異，結果顯示沒有達到顯著， $F(3,284) = .233$ ， $p = .873$ ，統計考驗力為.094。

三、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析休假模式與環境設備佳之間的差異，結果顯示服役時間與環境設備佳有達到顯著， $F(2,285) = 3.856$ ， $p = .022$ ，統計考驗力為.696。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 法及 Games-Howell 等兩種檢驗方法進行檢定，發現各組間均無顯著。

四、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析最高學歷與環境設備佳之間的差異，結果顯示沒有達到顯著， $F(3,284) = .886$ ， $p = .449$ ，統計考驗力為.186。

五、以獨立樣本 t 檢定分析工作型態與環境設備佳之間的差異，結果顯示： $t(83.801) = -1.506$ ， $p = .136$ ， $d = .011$ ，單軍職家庭（ $M = 8.82, SD = 1.28$ ）與雙軍職家庭（ $M = 8.46, SD = 1.79$ ）沒有達到顯著。

六、以獨立樣本 t 檢定分析戶籍地與環境設備佳之間的差異，結果顯示： $t(286) = .008$ ， $p = .994$ ， $d = .000$ ，同戶籍地（ $M = 8.74, SD = 1.46$ ）、不同戶籍地（ $M = 8.74, SD = 1.33$ ）沒有達到顯著。

表4-23部隊背景變項與環境設備變異數分析

分析項目	平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
部隊型態	群組之間	3.388	3	1.129	.561	.641	.165
	群組內	572.081	284	2.014			
	總計	575.469	287				
服役時間	群組之間	1.413	3	.471	.233	.873	.094
	群組內	574.055	284	2.021			
	總計	575.469	287				
休假模式	群組之間	15.162	2	7.581	3.856	.022	.696
	群組內	560.307	285	1.966			各組沒有達到 顯著
	總計	575.469	287				
最高學歷	群組之間	5.334	3	1.778	.886	.449	.243
	群組內	570.135	284	2.008			
	總計	575.469	287				

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表 4-24 工作型態與服務態度、環境設備 t 檢定摘要表

分析項目	工作型態	N	Df	p	M	SD	95%CL		t	d	1-β
							LL	UL			
服務態度好	雙軍職家庭	65			8.66	1.53	-.72	.11			
	單軍職家庭	223	92.093	.145	8.97	1.29			-1.469	.009	.363
環境設備佳	雙軍職家庭	65			8.46	1.79	-.83	.12	-1.506	.011	.437
	單軍職家庭	223	83.801	.136	8.82	1.28					

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表4-25戶籍地與服務態度、環境設備t檢定摘要表

分析項目	戶籍地	N	Df	p	M	SD	95%CL		t	d	1-β
							LL	UL			
服務態度好	同戶籍地	200			8.87	1.39					
	不同戶籍	88	286	.581			-.44	.25	-.553	.001	.085
環境設備佳	同戶籍地	200			8.74	1.46					
	不同戶籍	88	286	.994			-.36	.36	.008	.000	.050

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

伍、假設家庭背景與服務態度有顯著差異（結果如表4-26、4-27）。

一、以獨立樣本 t 檢定分析幼兒關係與服務態度好之間的差異，結果顯示：t

(75.373) =1.424,p=.159,d=.009 ， 父親 (M=8.97,SD=1.27) 、 母親 (M=8.64,SD=1.63) 之間沒有達到顯著。

二、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析幼兒平日居住狀況與服務態度好之間的

差異，結果顯示有達到顯著，F (5,282) =5.036，p=.000，統計考驗力為.682。因達到顯著，接續進行事後比較，經同質性檢定屬不同質，運用 Scheffe 法及 Games-Howell 等兩種檢驗方法進行檢定。採用 Games-

Howell 檢定顯示與本人及配偶同住 (M=9.01，SD=1.12) 高於與本人及

父母同住 (M=7.77，SD=1.99)；與父、母及配偶同住 (M=9.20，

SD=1.19) 高於與本人及父母同住 (M=7.77，SD=1.99)。與本人同住

($M=8.62$, $SD=1.19$)、與本人及配偶同住 ($M=9.01$, $SD=1.12$) 沒有差異；與本人同住 ($M=8.62$, $SD=1.19$)、與本人及父母同住 ($M=7.77$, $SD=1.99$) 沒有差異；與本人同住 ($M=8.62$, $SD=1.19$)、與父、母及配偶同住 ($M=9.20$, $SD=1.19$) 沒有差異；與本人同住 ($M=8.62$, $SD=1.19$)、與父母同住 ($M=8.85$, $SD=1.63$) 沒有差異；與本人同住 ($M=8.62$, $SD=1.19$)、與寄居其他家庭 ($M=8.84$, $SD=1.12$) 沒有差異。與本人及配偶同住 ($M=9.01$, $SD=1.12$)、與父、母及配偶同住 ($M=9.20$, $SD=1.19$) 沒有差異；與本人及配偶同住 ($M=9.01$, $SD=1.12$)、與父母同住 ($M=8.85$, $SD=1.63$) 沒有差異；與本人及配偶同住 ($M=9.01$, $SD=1.12$)、與寄居其他家庭 ($M=8.84$, $SD=1.12$) 沒有差異。本人及父母同住 ($M=7.77$, $SD=1.99$)、與父母同住 ($M=8.85$, $SD=1.63$) 沒有差異；與本人及父母同住 ($M=7.77$, $SD=1.99$)、與寄居其他家庭 ($M=8.84$, $SD=1.12$) 沒有差異。與父、母及配偶同住 ($M=9.20$, $SD=1.19$)、與父母同住 ($M=8.85$, $SD=1.63$) 沒有差異；與父、母及配偶同住 ($M=9.20$, $SD=1.19$)、與寄居其他家庭 ($M=8.84$, $SD=1.12$) 沒有差異。與父母同住 ($M=8.85$, $SD=1.63$)、與寄居其他家庭 ($M=8.84$, $SD=1.12$) 沒有差異。

三、以單因子獨立樣本 ANOVA 分析到基地距離與服務態度好之間的差異，

分析結果顯示有達到顯著， $F(2,285)=4.955$, $p=.008$ ，統計考驗力為

1.000。因達到顯著，接續進行事後比較，經同質性檢定屬不同質，運用 Scheffe 法及 Games-Howell 等兩種檢驗方法進行檢定。採用 Games-Howell 檢定顯示駐地在不同鄉鎮（M=9.22，SD=1.12）高於鄰近駐地（M=8.65，SD=1.54）；駐地在不同縣市（M=9.07，SD=1.10）高於鄰近駐地（M=8.65，SD=1.54）。駐地在不同鄉鎮（M=9.22，SD=1.12）、駐地在不同縣市（M=9.07，SD=1.10）沒有差異。

表 4-26 家庭背景與服務態度變異數分析表

分析項目		平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
幼兒平日居狀況	群組之間	43.122	5	8.624	5.036***	.000	.984	(2) > (3)
	群組內	482.958	282	1.713				(4) > (3)
	總計	526.080	287					
與基地距離	群組之間	17.679	2	8.839	4.955**	.008	.807	(2) > (1)
	群組內	508.401	285	1.784				(3) > (1)
	總計	526.080	287					

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

陸、假設家庭背景與環境設備有顯著差異（結果如表4-27、4-28）

一、以獨立樣本 t 檢定分析幼兒關係與環境設備佳之間的差異，結果顯示父

親（M=8.80,SD=1.30）、母親（M=8.48,SD=1.81）沒有達到顯著，t

(72.394) = 1.274, p = .207, d = .008。

二、以單因子獨立樣本ANOVA分析幼兒平日居住狀況與環境設備佳之間的

差異，結果顯示有達到顯著，F(5,282) = 4.087，p = .001，統計考驗力

為.953。因達到顯著，接續進行事後比較，經Scheffe法檢定顯示與父、母及配偶同住（ $M=9.04$ ， $SD=1.18$ ）高於與本人及父母同住（ $M=7.65$ ， $SD=2.04$ ）；與父、母及配偶同住（ $M=9.04$ ， $SD=1.18$ ）、與本人同住（ $M=8.86$ ， $SD=1.56$ ）之間沒有差異；與父、母及配偶同住（ $M=9.04$ ， $SD=1.18$ ）、與本人及配偶共同居住（ $M=8.81$ ， $SD=1.23$ ）之間沒有差異；與父、母及配偶同住（ $M=9.04$ ， $SD=1.18$ ）、與父、母同住（ $M=8.69$ ， $SD=1.75$ ）沒有差異；與父、母及配偶同住（ $M=9.04$ ， $SD=1.18$ ）、寄居其他家庭（ $M=8.53$ ， $SD=1.54$ ）沒有差異。與本人同住（ $M=8.86$ ， $SD=1.56$ ）、與本人及配偶同住（ $M=8.81$ ， $SD=1.23$ ）沒有差異；與本人同住（ $M=8.86$ ， $SD=1.56$ ）、與本人及父母同住（ $M=7.65$ ， $SD=2.04$ ）沒有差異；與本人同住（ $M=8.86$ ， $SD=1.56$ ）、與本人及父母同住（ $M=7.65$ ， $SD=2.04$ ）沒有差異；與本人同住（ $M=8.86$ ， $SD=1.56$ ）、與父、母及配偶同住（ $M=9.04$ ， $SD=1.18$ ）沒有差異；與本人同住（ $M=8.86$ ， $SD=1.56$ ）、與父、母同住（ $M=8.69$ ， $SD=1.75$ ）沒有差異；與本人同住（ $M=8.86$ ， $SD=1.56$ ）、寄居其他家庭（ $M=8.53$ ， $SD=1.54$ ）沒有差異。與本人及配偶同住（ $M=8.81$ ， $SD=1.23$ ）高於與本人及父母同住（ $M=7.65$ ， $SD=2.04$ ）。與本人及父母同住（ $M=7.65$ ， $SD=2.04$ ）、與父、母同住（ $M=8.69$ ， $SD=1.75$ ）沒有差異；與本人及父母同住（ $M=7.65$ ， $SD=2.04$ ）、寄居其他家庭（ $M=8.53$ ， $SD=1.54$ ）沒有差異。與父、母及配偶同住（ $M=9.04$ ， $SD=1.18$ ）、與父、母同住（ $M=8.69$ ，

SD=1.75) 沒有差異；與父、母及配偶同住 (M=9.04, SD=1.18)、寄居其他家庭 (M=8.53, SD=1.54) 之間沒有差異。與父、母同住 (M=8.69, SD=1.75)、寄居其他家庭 (M=8.53, SD=1.54) 沒有差異。

表 4-27 幼兒關係與幼兒園選擇之 t 檢定摘要表

分析項目	幼兒關係	N	df	p	M	SD	95%CL		t	d	1-β
							LL	UL			
服務態度好	父親	230			8.97	1.27					
	母親	58	75.373	.159	8.64	1.63	-.13	.79	1.424	.009	.376
環境設備佳	父親	230			8.80	1.30					
	母親	58	72.394	.207	8.48	1.81	-.18	.82	1.274	.008	.339
有才藝及美語教學	父親	230			6.89	2.19					
	母親	58	286	.026	7.59	1.81	-1.31	-.08	-2.235*	.017	.606

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表 4-28 幼兒平日居住狀況與環境設備佳變異數分析表

分析項目	平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
環境設備佳	群組之間	38.880	5	7.776	4.087***	.001	.953
	群組內	536.589	282	1.903			(2) > (3)
	總計	575.469	287				(4) > (3)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

拾貳、小結

一、官兵選擇幼兒園的因素上以服務態度好最高、環境設備佳次之。

二、服務態度因素上沒有受到部隊環境影響，而受到家庭系統影響較多，與幼兒平日居住狀況、到基地距離有達到顯著。

三、環境設備佳因素上沒有受到部隊環境影響，僅受到家庭系統影響，與幼兒平日居住狀況有達到顯著。

第五節 官兵子女就讀幼兒園的現況

為進一步探求托育環境對於官兵家庭的影響，除了分析官兵對於平價托育政策的看法、選擇幼兒園的因素外，本節也將從官兵子女就讀幼兒園的現況，了解目前所就讀的幼兒園是否與理想中的看法相符，並透過研究假設從部隊、家庭系統進行分析。

壹、假設第一名子女入學的年齡與工作型態有達到顯著

以獨立樣本 t 檢定分析工作型態與第一名幼兒就學年齡之間差異，分析結果有顯著差異（如表 4-29）。因其他就學的年齡有 2 名，為避免造成統計上誤差，故未列入比較。 $t(284) = -2.783, p = .006, d = .027$ ，雙軍職家庭（ $M = 1.92, SD = .96$ ）幼兒就讀年齡小於單軍職家庭（ $M = 2.32, SD = 1.01$ ）幼兒。

表 4-29 工作型態與第一名子女就學年齡交叉列表

		二足歲	三足歲	四足歲	五足歲
雙軍職家庭	n	25	24	8	6
	%	39.7%	38.1%	12.7%	9.5%
單軍職家庭	n	55	77	56	35
	%	24.7%	34.5%	25.1%	15.7%

註： $\chi^2(3, N=286) = 8.826, p = .032$

貳、第二名子女就學的年齡與家庭總收入有達到顯著

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析家庭總收入與對第二名子女就讀幼兒園年齡之間差異，分析結果顯示有達到顯著（如表 4-30）， $F(4,92) = 6.422$ ， $p = .022$ ，統計考驗力為.783。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 與 Tukey 法檢定，採用 Tukey 法分析顯示，5 萬未滿 7 萬（ $M = 2.68$ ， $SD = 1.11$ ）高於 9 萬未滿 11 萬（ $M = 1.84$ ， $SD = .77$ ）；5 萬未滿 7 萬（ $M = 2.68$ ， $SD = 1.11$ ）與 5 萬以下（ $M = 1.88$ ， $SD = .99$ ）沒有差異；5 萬未滿 7 萬（ $M = 2.68$ ， $SD = 1.11$ ）與 7 萬未滿 9 萬（ $M = 2.09$ ， $SD = .98$ ）沒有差異。5 萬未滿 7 萬（ $M = 2.68$ ， $SD = 1.11$ ）與 11 萬元以上（ $M = 1.83$ ， $SD = .75$ ）沒有差異。5 萬以下（ $M = 1.88$ ， $SD = .99$ ）與 7 萬未滿 9 萬（ $M = 2.09$ ， $SD = .98$ ）沒有差異；5 萬以下（ $M = 1.88$ ， $SD = .99$ ）與 9 萬未滿 11 萬（ $M = 1.84$ ， $SD = .77$ ）沒有差異；5 萬以下（ $M = 1.88$ ， $SD = .99$ ）與 11 萬元以上（ $M = 1.83$ ， $SD = .75$ ）沒有差異。7 萬未滿 9 萬（ $M = 2.09$ ， $SD = .98$ ）與 9 萬未滿 11 萬（ $M = 1.84$ ， $SD = .77$ ）沒有差異；7 萬未滿 9 萬（ $M = 2.09$ ， $SD = .98$ ）與 11 萬元以上（ $M = 1.83$ ， $SD = .75$ ）沒有差異。9 萬未滿 11 萬（ $M = 1.84$ ， $SD = .77$ ）與 11 萬元以上（ $M = 1.83$ ， $SD = .75$ ）沒有差異。

表 4-30 家庭總收入與第二名幼兒就學年齡變異數分析摘要表

	平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較	
群組之間	11.542	4	2.886					
家庭總收入	群組內	87.736	92	.954	3.026*	.022	.783	(2) > (4)
總計	99.278	96						

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

叁、假設子女就讀幼兒園的類型與每月托育費用有顯著差異

一、第一名子女就讀幼兒園的類型

以卡方檢定分析托育費用對第一名子女就讀幼兒園的類型是否有顯著差異，分析結果如表4-31。分析結果顯示有顯著差異（ $p=.000$ ），因有細格期望人數小於5，以Fisher'精確檢定加以檢驗，結果顯示私立幼兒園選擇上以選擇每月收費6千未滿8千佔48.1%最高、8千未滿1萬為21.0%次之，1萬以上計13.3%最低。公立幼兒園以4千未滿6千佔82.0%最高、6千未滿8千為9.8%次之，1萬以上計3.3%最低。非營利幼兒園以4千未滿6千佔78.8%最高、6千未滿8千為21.2%次之，8千未滿1萬及1萬以上無人勾選。公辦民營幼兒園以4千未滿6千佔84.6%最高、6千未滿8千及1萬以上各為7.7%次之，8千未滿1萬無人勾選。

表 4-31 每月托育費用與第一名子女就讀幼兒園的類型交叉列表

		私立幼兒園	公立幼兒園	非營利幼兒園	公辦民營幼兒園
4千未滿6千	n	32	50	26	11
	%	17.7%	82.0%	78.8%	84.6%
6千未滿8千	n	87	6	7	1
	%	48.1%	9.8%	21.2%	7.7%
8千未滿1萬	n	38	3	0	0
	%	21.0%	4.9%	0.0%	0.0%
1萬以上	n	24	2	0	1
	%	13.3%	3.3%	0.0%	7.7%

二、第二名子女就讀幼兒園的類型

以卡方檢定分析托育費用對第二名子女就讀幼兒園的類型是否有顯著差異，分析結果如表 4-23。分析結果顯示有顯著差異（ $p=.000$ ），由於有細格期望人數小於 5，以 Fisher'精確檢定加以檢驗，結果顯示私立幼兒園選擇上以選擇每月收費 6 千未滿 8 千佔 44.3%最高、8 千未滿 1 萬為 26.2%次之，1 萬以上計 9.8%最低。公立幼兒園以 4 千未滿 6 千佔 75.0%最高、6 千未滿 8 千及 8 千未滿 1 萬各為 12.5%次之，1 萬以上無人勾選。非營利幼兒園以 4 千未滿 6 千佔 84.6%最高、6 千未滿 8 千為 15.4%次之，8 千未滿 1 萬及 1 萬以上無人勾選。公辦民營幼兒園以 4 千未滿 6 千佔 71.4%最高、6 千未滿 8 千及 1 萬以上各為 14.3%次之，8 千未滿 1 萬無人勾選。

表 4-32 托育費用與第二名子女就讀幼兒園類型交叉列表

		私立幼兒園	公立幼兒園	非營利幼兒園	公辦民營幼兒園
4千未滿6千	n	12	12	11	5
	%	19.7%	75.0%	84.6%	71.4%
6千未滿8千	n	27	2	2	1
	%	44.3%	12.5%	15.4%	14.3%
8千未滿1萬	n	16	2	0	0
	%	26.2%	12.5%	0.0%	0.0%
1萬以上	n	6	0	0	1
	%	9.8%	0.0%	0.0%	14.3%

肆、假設至基地的距離與心中理想幼兒園有顯著差異

以卡方檢定分析至基地的距離與理想幼兒園是否有顯著差異，分析結果如表 4-33。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher'精確檢定加以檢驗，結果顯示有顯著

差異 (p=.000)。鄰近駐地 51.4% 勾選公辦民營幼兒園最高，公立幼兒園 27.9% 次之，非營利幼兒園 5.0% 最少。與駐地在不同鄉鎮中 50.8% 勾選公辦民營幼兒園最高，公立幼兒園 29.2% 次之，非營利幼兒園 4.6% 最少。與駐地在不同縣市 48.2% 勾選公立幼兒園最高，私立幼兒園 22.9% 居次，非營利幼兒園 13.3% 最少。

表 4-33 基地距離與心中理想幼兒園交叉列表

		私立幼兒園	公立幼兒園	非營利幼兒園	公辦民營幼兒園
鄰近駐地	n	22	39	7	72
	%	15.7%	27.9%	5.0%	51.4%
與駐地在不同鄉鎮	n	10	19	3	33
	%	15.4%	29.2%	4.6%	50.8%
與駐地在不同縣市	n	19	40	11	13
	%	22.9%	48.2%	13.3%	15.7%

伍、假設每月托育費用與心中理想幼兒園有顯著差異

以卡方檢定分析托育費用與心中理想幼兒園是否有顯著差異，分析結果如表 4-34。

因有細格期望人數小於 5，以 Fisher'精確檢定加以檢驗，結果顯示有顯著差異

(p=.001)。私立幼兒園理想的每月托育費以 6 千未滿 8 千元 52.9% 最高、4 千未

滿 6 千元、1 萬元以上各佔 19.6% 次之，8 千未滿 1 萬元 7.8% 最少。公立幼兒園

理想的每月托育費以 4 千未滿 6 千元 44.9% 最高、6 千未滿 8 千元 27.6% 次之，1

萬元以上 5.1% 最少。非營利幼兒園以 4 千未滿 6 千元 57.1% 最高、6 千未滿 8 千

元 23.8% 居次，8 千未滿 1 萬、1 萬元以上各為 9.5% 最少。公辦民營幼兒園以 4

千未滿 6 千元 44.9% 最高，6 千未滿 8 千元 35.6% 居次，1 萬元以上 8.5% 最低。

表4-34每月托育費用與心中理想幼兒園交叉列表

		私立幼兒園	公立幼兒園	非營利幼兒園	公辦民營幼兒園
4千未滿6千	n	10	44	12	53
	%	19.6%	44.9%	57.1%	44.9%
6千未滿8千	n	27	27	5	42
	%	52.9%	27.6%	23.8%	35.6%
8千未滿1萬	n	4	22	2	13
	%	7.8%	22.4%	9.5%	11.0%
1萬以上	n	10	5	2	10
	%	19.6%	5.1%	9.5%	8.5%

伍、小結

- 一、第一名子女就讀幼兒園的年齡與工作型態有達到顯著差異。
- 二、第二名子女就讀幼兒園的年齡與家庭總收入有達到顯著。
- 三、第一名、第二名子女就讀幼兒園的類型均與每月托育費用有達到顯著。
- 四、官兵心中理想幼兒園與至基地的距離、每月托育費用有達到顯著差異。

第六節 對國軍提供平價托育模式的看法

對於國軍應提供平價托育服務，參考企業托育模式設計本題組，共計三個問題。題一為自行設立幼兒園。題二為簽訂托育服務契約。題三為以現金方式補助。主要為瞭解官兵對於國軍採取上述三種平價托育模式的實際看法，避免官兵對於各題的福利措施均勻選同意或非常同意，並沒有採用李克特五點量尺的方式。每題採用贊成、幫助不大，但樂觀其成與持保留態度等三種名目尺度提問方式進行分析。

壹、對平價托育服務策略的百分比解讀

「自行設立幼兒園」的看法上，有 56.9% 官兵勾選贊成。對我幫助不大，但樂觀其成為 26.7%，而持保留態度者計有 16.3%（如圖 4-1）。

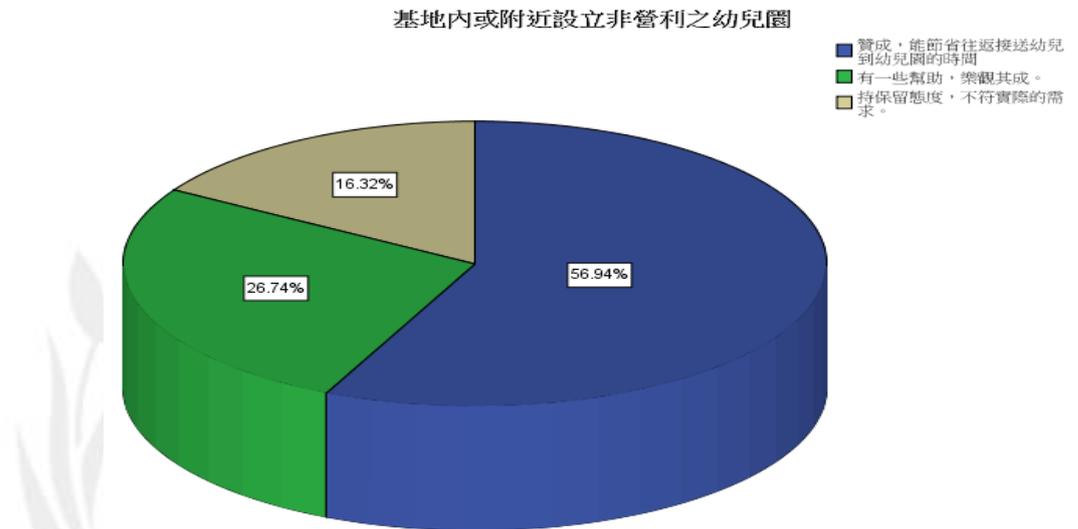


圖 4-1 自行設立幼兒園看法百分比圖

「簽訂托育服務契約」的看法上，有 47.2% 官兵勾選贊成。對這個方案不了解，但可考慮試試看為 32.3%，持保留態度者計 20.5%（如圖 4-2）。

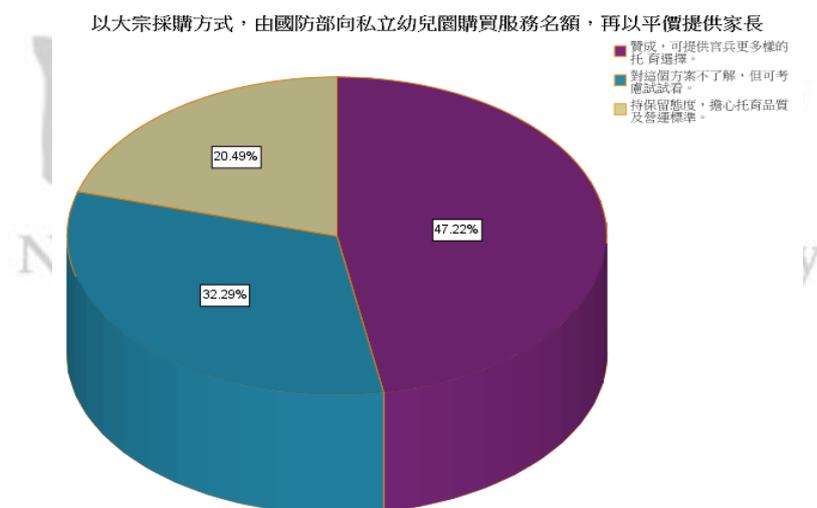


圖 4-2 國防部與幼教業簽訂合作契約看法百分比圖

「以現金方式補助」的看法上，有 58.3% 官兵勾選贊成。對這個方案不了解，但可考慮試試看為 33.0%，持保留態度者計 8.7%（如圖 4-3）。

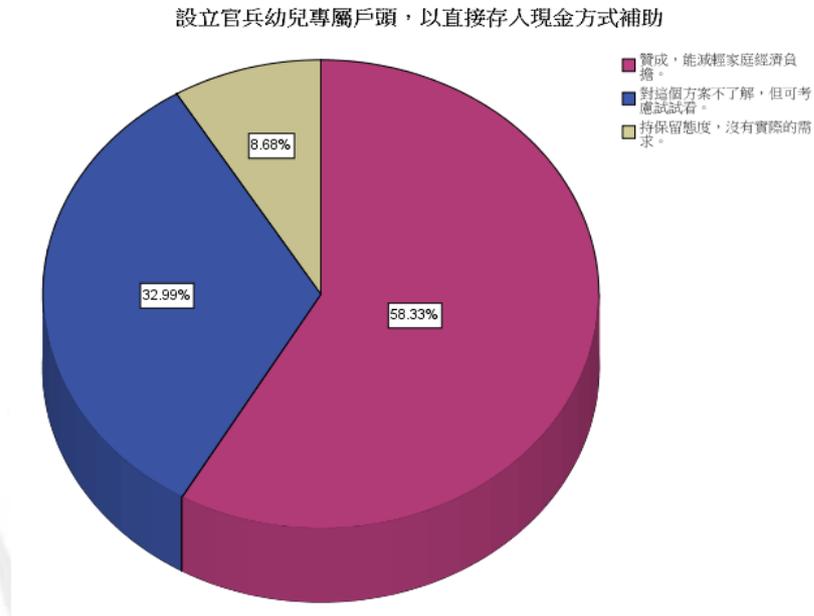


圖 4-3 現金補金官兵家庭看法百分比圖

貳、假設部隊背景變項與自行設立非營利幼兒園有顯著差異

一、休假模式

以卡方檢定分析休假模式與自行設立幼兒園是否有顯著差異，分析結果如表4-35。因有細格期望人數小於5，以Fisher'精確檢定加以檢驗，結果顯示有顯著差異（ $p=0.002$ ）。週休，可外散（宿）型態的官兵，有59.4%勾選贊成意見，27.1%認為有一些幫助，但樂觀其成次之，持保留態度為13.5%最少。

在僅能週休的型態中，71.4%持保留態度最高，28.6%認為有一些幫助，但樂觀其成次之，沒有官兵勾選贊成意見。輪休型態的官兵55.4%勾選贊成最高，25.7%認為有一些幫助，但樂觀其成者居次，18.9%持保留態度最少。

表4-35休假模式與自行設立幼兒園交叉列表

		贊成	有一些幫助，但樂觀其成	持保留態度
無勤務時可以外散（宿）	n	123	56	28
	%	59.4%	27.1%	13.5%
僅能週休	n	0	2	5
	%	0.0%	28.6%	71.4%
輪休	n	41	19	14
	%	55.4%	25.7%	18.9%

二、戶籍地

以卡方檢定分析戶籍地與自行設立幼兒園是否有顯著差異，分析結果（如表4-36）顯示有顯著差異， $\chi^2(2, N=288) = 53.373, p = .000, \Phi = .430$ 。同戶籍地有69.0%勾選贊成最高，24.0%認為有一些幫助，但樂觀其成次之，7.0%持保留態度最少。不同戶籍地37.5%持保留態度，33.0%認為有一些幫助，但樂觀其成，29.5%勾選贊成較少。

表4-36戶籍地與自行設立幼兒園交叉列表

		贊成	有一些幫助，但樂觀其成	持保留態度
同戶籍地	n	138	48	14
	%	69.0%	24.0%	7.0%
不同戶籍地	n	26	29	33
	%	29.5%	33.0%	37.5%

註： $\chi^2(2, N=288) = 53.373, p = .000$

叁、假設家庭背景變項與自行設立幼兒園有顯著差異

一、幼兒平日居住狀況

以卡方檢定分析幼兒平日居住狀況與自行設立幼兒園是否有顯著差異，

分析結果如表 4-37。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher'精確檢定加以檢驗，分析顯示有顯著差異 (p=.022)。與本人同住 71.4% 勾選贊成最多，28.6% 認為有一些幫助，但樂觀其成次之，完全沒有勾選持保留態度。與本人及配偶共同居住 59.0% 勾選贊成最多，24.5% 認為有一些幫助，但樂觀其成次之，16.5% 持保留態度最少。與本人及父母同住 57.7% 勾選贊成最多，23.1% 持保留態度最少。與本人及父母同住 57.7% 勾選贊成最多，23.1% 持保留態度最少，19.2% 認為有一些幫助，但樂觀其成較少。與父、母及配偶同住 54.3% 勾選贊成，34.3% 認為有一些幫助，但樂觀其成次之，11.4% 持保留態度最少。與父、母同住有 53.8% 持保留態度最高，贊成與有一些幫助，但樂觀其成各為 23.1%。寄居其他家庭勾選 57.9% 贊成，26.3% 認為有一些幫助，但樂觀其成次之，15.8% 持保留態度較少。

表 4-37 平日居住狀況與自行設立幼兒園交叉列表

		贊成	有一些幫助，但樂觀其成	持保留態度
與本人同住	n	15	6	0
	%	71.4%	28.6%	0.0%
與本人及配偶共同居住	n	82	34	23
	%	59.0%	24.5%	16.5%
與本人及父母同住	n	15	5	6
	%	57.7%	19.2%	23.1%
與父、母及配偶同住	n	38	24	8
	%	54.3%	34.3%	11.4%
與父、母同住	n	3	3	7
	%	23.1%	23.1%	53.8%
寄居其他家庭	n	11	5	3
	%	57.9%	26.3%	15.8%

二、幼兒居住地點至基地的距離

以卡方檢定分析至基地的距離與自行設立幼兒園是否有顯著差異，分析結果（如表 4-38）顯示有顯著差異， $\chi^2(4, N=288) = 61.622, p = .000, \Phi = .463$ 。鄰近駐地有 73.6% 勾選贊成最多，20.7% 認為有一些幫助，但樂觀其成次之，5.7% 持保留態度最少。與駐地在不同鄉鎮 56.9% 勾選贊成最高，33.8% 認為有一些幫助，但樂觀其成次之，9.2% 持保留態度最少。與駐地在不同縣市 39.8% 持保留態度求最多，31.3% 認為有一些幫助，但樂觀其成之，28.9% 勾選贊成較少。

表4-38至基地距離與自行設立幼兒園交叉列表

	贊成	有一些幫助，樂觀其成	持保留態度
鄰近駐地	n	103	29
	%	73.6%	20.7%
與駐地在不同鄉鎮	n	37	22
	%	56.9%	33.8%
與駐地在不同縣市	n	24	26
	%	28.9%	31.3%

註： $\chi^2(4, N=288) = 61.622, p = .000$

叁、假設部隊背景變項與簽訂托育服務契約有顯著差異

一、部隊型態

以卡方檢定分析部隊型態與簽訂托育服務契約是否有顯著差異，分析結果如表4-39。因有細格期望人數小於5，以Fisher'精確檢定加以檢驗，分析結

果顯示有顯著差異 ($p=.000$)。訓練 (學校) 單位 64.8% 持贊成意見最多，27.8% 認為對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，7.4% 持保留態度最少。戰鬥單位以 47.5% 贊成意見最多，32.8% 對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，19.7% 持保留態度最少。戰鬥支援單位 37.6% 持贊成意見最多，33.7% 對這個方案不了解，但可考慮試試看居次，28.7% 持保留態度較少。勤務支援單位 47.2% 採贊成意見最多，33.3% 對這個方案不了解，但可考慮試試看次之；19.4% 持保留態度較少。

表 4-39 部隊型態與簽訂托育服務契約交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
訓練 (學校) 單位	n	35	15	4
	%	64.8%	27.8%	7.4%
戰鬥單位	n	29	20	12
	%	47.5%	32.8%	19.7%
戰鬥支援單位	n	38	34	29
	%	37.6%	33.7%	28.7%
勤務支援單位	n	34	24	14
	%	47.2%	33.3%	19.4%

二、休假模式

以卡方檢定分析休假模式與簽訂托育服務契約是否有顯著差異，分析結果如表 4-40。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher' 精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異 ($p=.025$)。週休，無勤務時每天可外散 (宿) 中 43.5% 持贊成意見最多，33.8% 認為對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，22.7% 持

保留態度較少。僅能週休者 57.1%認為對這個方案不了解，但可考慮試試看最多，28.6%持保留態度次之，14.3%勾選贊成最少。輪休型態者 60.8%持贊成意見最多，25.7%認為對這個方案不了解，但可考慮試試看居次，13.5%持保留態度最少。

表4-40 休假模式與簽訂托育服務契約交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
無勤務時每天可外散（宿）	n	90	70	47
	%	43.5%	33.8%	22.7%
僅能週休	n	1	4	2
	%	14.3%	57.1%	28.6%
輪休	n	45	19	10
	%	60.8%	25.7%	13.5%

肆、假設家庭背景變項與簽訂托育服務契約有顯著差異

一、幼兒照顧者

以卡方檢定分析幼兒照顧者與簽訂托育服務契約是否有顯著差異，分析結果（如表4-41）顯示有顯著差異， $\chi^2(4, N=288) = 10.284, p = .036, \Phi = .189$ 。本人照顧者有40.5%勾選贊成最多，對這個方案不了解，但可考慮試試看及持保留態度各為29.7%。由配偶照顧者有49.7%勾選贊成最多，36.9%對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，27.5%持保留態度最少。由親屬照顧者以46.1%勾選贊成最多，27.5%持保留態度次之，26.5%對這個方案不了解，但可考慮試試看較少。

表4-41幼兒照顧者與簽訂托育服務契約交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
本人	n	15	11	11
	%	40.5%	29.7%	29.7%
配偶	n	74	55	20
	%	49.7%	36.9%	13.4%
親屬	n	47	27	28
	%	46.1%	26.5%	27.5%

二、收入型態

以卡方檢定分析與簽訂托育服務契約是否有顯著差異，分析結果（如表4-42）顯示有顯著差異， $\chi^2(4, N=288) = 11.969, p = .018, \Phi = .204$ 。雙薪家庭有51.3%勾選贊成最多，29.1%對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，19.6%持保留態度最少。單薪家庭43.1%對這個方案不了解，但可考慮試試看較高，41.5%勾選贊成次之，15.4%持保留態度最少。單親家庭41.7%持保留態度最多，贊成與對這個方案不了解，但可考慮試試看各佔29.2%。

表 4-42 收入型態與簽訂托育服務契約交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
雙薪家庭	n	102	58	39
	%	51.3%	29.1%	19.6%
單薪家庭	n	27	28	10
	%	41.5%	43.1%	15.4%
單親家庭	n	7	7	10
	%	29.2%	29.2%	41.7%

註： $\chi^2(4, N=288) = 11.969, p = .018$

三、負擔得起的托育費用

以卡方檢定分析負擔得起的托育費用與簽訂托育服務契約是否有顯著差異，分析結果如表4-43。因有細格期望人數小於5，以Fisher'精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異（ $p=.000$ ）。負擔得起的金額在4千未滿6千元有55.0%勾選贊成最高，32.2%對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，12.8%持保留態度最少。6千未滿8千元有42.3%勾選贊成較高，41.0%對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，16.7%持保留態度最少。8千未滿1萬元38.8%持保留態度較高，36.7%勾選贊成次之，24.5%對這個方案不了解，但可考慮試試看較少。1萬元以上66.7%持保留態度最高，25.0%勾選贊成次之，8.3%對這個方案不了解，但可考慮試試最少。

表4-43負擔得起托育費用與簽訂托育服務契約交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
4千未滿6千	n	82	48	19
	%	55.0%	32.2%	12.8%
6千未滿8千	n	33	32	13
	%	42.3%	41.0%	16.7%
8千未滿1萬	n	18	12	19
	%	36.7%	24.5%	38.8%
1萬以上	n	3	1	8
	%	25.0%	8.3%	66.7%

伍、假設部隊背景變項與現金方式補助有顯著差異

以卡方檢定分析工作型態與現金方式補助是否有顯著差異，分析結果（如

表 4-44) 顯示有顯著差異， $\chi^2(2, N=288) = 15.950, p = .000, \Phi = .235$ 。雙軍職家庭以對這個方案不了解，但可考慮試試看 41.5% 較高，40.0% 勾選贊成次之，18.5% 持保留態度最少。單軍職家庭以 63.7% 勾選贊成最高，30.5% 對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，5.8% 持保留態度最少。

表4-44工作型態與現金方式補助交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
雙軍職家庭	n	26	27	12
	%	40.0%	41.5%	18.5%
單軍職家庭	n	142	68	13
	%	63.7%	30.5%	5.8%

註： $\chi^2(2, N=288) = 15.950, p = .000$

陸、假設家庭背景變項與現金方式補助有顯著差異

一、幼兒照顧者

以卡方檢定分析幼兒照顧者與以現金方式補助是否有顯著差異，分析結果(如表 4-45)顯示有顯著差異， $\chi^2(4, N=288) = 12.083, p = .017, \Phi = .205$ 。本人照顧者 51.4% 勾選贊成最高，35.1% 對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，13.5% 持保留態度最少。配偶照顧者 67.1% 勾選贊成最高，28.2% 對這個方案不了解，但可考慮試試看居次，4.7% 持保留態度最少。由親屬照顧者 48.0% 勾選贊成居多，39.2% 對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，12.7% 持保留態度最少。

表 4-45 幼兒照顧者與現金方式補助交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
本人	n	19	13	5
	%	51.4%	35.1%	13.5%
配偶	n	100	42	7
	%	67.1%	28.2%	4.7%
親屬	n	49	40	13
	%	48.0%	39.2%	12.7%

註： $\chi^2(4, N=288) = 12.083, p = .017$

二、收入型態

以卡方檢定分析收入型態與現金方式補助是否有顯著差異，分析結果如表 4-46。因有細格期望人數小於 5，以 Fisher'精確檢定加以檢驗，結果顯示有顯著差異 ($p = .028$)。雙薪家庭以 52.8% 勾選贊成居多，37.2% 對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，10.1% 持保留態度最少。單薪家庭 75.4% 勾選贊成最多，20.0% 對這個方案不了解，但可考慮試試看，4.6% 持保留態度最少。單親家庭 58.3% 勾選贊成居多，33.3% 對這個方案不了解，但可考慮試試看，8.3% 持保留態度最少。

表 4-46 收入型態與現金方式補助交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
雙薪家庭	n	105	74	20
	%	52.8%	37.2%	10.1%
單薪家庭	n	49	13	3
	%	75.4%	20.0%	4.6%
單親家庭	n	14	8	2
	%	58.3%	33.3%	8.3%

三、家庭總收入

以卡方檢定分析家庭總收入與現金補助方式是否有顯著差異，分析結果如表4-47。因有細格期望人數小於5，以Fisher'精確檢定加以檢驗，分析結果顯示有顯著差異（ $p=.000$ ）。未滿5萬元有82.6%勾選贊成最多，13.0%表示對這個方案不了解，但可考慮試試看，4.3%持保留態度最少。5萬未滿7萬元有69.1%勾選贊成最多，25.8%對這個方案不了解，但可考慮試試看次之，5.2%持保留態度最少。7萬未滿9萬有62.4%勾選贊成最多，36.6%對這個方案不了解，但可考慮試試看，1.0%持保留態度最少。9萬未滿11萬元有44.2%對這個方案不了解，但可考慮試試看較多；30.8%勾選贊成次之，25.0%持保留態度較少。11萬元以上有46.7%對這個方案不了解，但可考慮試試看最多，33.3%持保留態度，20.0%持贊成意見較少。

表4-47家庭總收入與現金方式補助交叉列表

		贊成	對這個方案不了解，但可考慮試試看	持保留態度
未滿5萬	n	19	3	1
	%	82.6%	13.0%	4.3%
5萬未滿7萬	n	67	25	5
	%	69.1%	25.8%	5.2%
7萬未滿9萬	n	63	37	1
	%	62.4%	36.6%	1.0%
9萬未滿11萬	n	16	23	13
	%	30.8%	44.2%	25.0%
11萬元以上	n	3	7	5
	%	20.0%	46.7%	33.3%

柒、小結

一、自行設立幼兒園與休假模式、戶籍地、平日居住狀況與至基地的距離有達到顯著差異。

二、簽訂托育服務契約與部隊型態、休假模式、幼兒照顧者、收入型態、負擔得起的托育費用有達到顯著差異。

三、現金方式補助與工作型態、幼兒照顧者、收入型態、家庭總收入有達到顯著差異。

第七節 國軍提供平價托育服務定價的意見

本節以由政府補助官兵家庭幼兒托育費用的層面著眼，檢視官兵對於每月補助托育金額的看法，本題組共設計四題，題一至題三最低選項為 5,000 元，以每 1000 元為一個級距，最高 1 萬元。並將家庭總收入重新編碼，家庭總收入未滿 6 萬為較低、6 萬未滿 9 萬為中等、9 萬到 11 萬及以上為較高。

壹、每月應補助幼兒托育費用的定價

一、官兵整體看法

平均數為 8,086.81、標準差 1,575.98，就長條圖（如圖 4-4）觀察該資料分別集中於 7,000、10,000 元，並以 10,000 元居多，說明受試官兵對於補助金額呈現兩極的看法。

二、家庭總收入

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析家庭總收入程度與補助托育費用定價是
否有顯著差異，分析結果（如表 4-48）有達到顯著， $F(2,285) = 14.151$ ，

p=.000，統計考驗力為.999。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 進行檢定，結果顯示家庭總收入較低的定價（M=8909.09,SD=1464.74）高於家庭總收入中等的定價（M=7954.84,SD=1504.72）；家庭總收入較低的定價（M=8909.09,SD=1464.74）高於家庭總收入較高的定價（M=7582.09,SD=1558.45）。家庭總收入中等的定價（M=7954.84,SD=1504.72）與家庭總收入較高的定價（M=7582.09,SD=1558.45）沒有達到顯著（p=.241）。

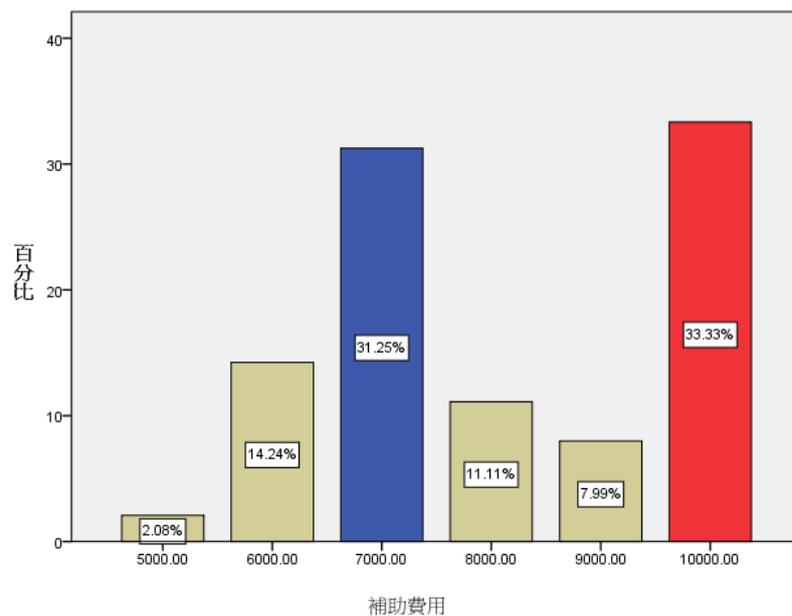


圖 4-4 第一名子女補助金額看法圖

貳、補助第二名子女每月托育費用的定價

一、官兵整體看法

平均數為 8069.44、標準差 1456.23，就長條圖（如圖 4-5）觀察該資料分別集中於 6,000、7,000、10,000 元，並以 10,000 元居多，說明受試官兵對

於第二名子女的補助金額呈現多元的看法。

二、家庭總收入

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析家庭總收入程度與補助第二名子女托育費用定價是否有達到顯著，分析結果（如表 4-48）顯示有達到顯著， $F(2,285) = 14.780$ ， $p = .000$ ，統計考驗力為 .999。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 進行檢定，結果顯示家庭總收入較低的定價（ $M = 8818.18, SD = 1402.30$ ）高於家庭總收入中等的定價（ $M = 7980.65, SD = 1407.18$ ）；家庭總收入較低的定價（ $M = 8818.18, SD = 1402.30$ ）高於家庭總收入較高的定價（ $M = 7537.31, SD = 1340.83$ ）。家庭總收入中等的定價（ $M = 7980.65, SD = 1407.18$ ）與家庭總收入較高的定價（ $M = 7537.31, SD = 1340.83$ ）沒有達到顯著（ $p = .095$ ）。

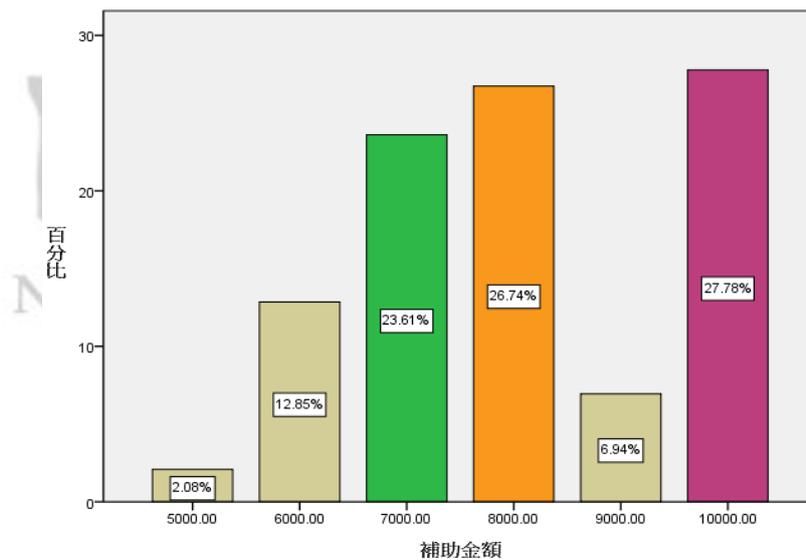


圖 4-5 第二名子女補助金額看法圖

叁、育有特殊狀況幼兒每月應補助幼兒托育費用的定價

一、官兵整體看法

平均數為 8868.06、標準差 1653.83，就長條圖（如圖 4-6）觀察該資料高度集中於 10,000 元，說明受試官兵對於育有特殊狀況幼兒補助金額看法一致，並傾向以最高額度協助官兵家庭。

二、家庭總收入層面

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析家庭總收入程度對育有特殊狀況幼兒托育費用額度分析，結果如表 4-64。家庭總收入程度對育有特殊狀況幼兒補助托育費用額度有達到顯著有達到顯著， $F(2,285) = 3.328$ ， $p = .037$ ，統計考驗力為 .627。因同質性檢定屬於不同質，進行事後比較時，運用 Scheffe 與 Games-Howell 法檢定進行檢定，採用 Games-Howell 結果顯示家庭總收入較高的定價（ $M = 9179.10, SD = 1445.22$ ）高於家庭總收入中等的定價（ $M = 8638.71, SD = 1765.041$ ）；家庭總收入較高的定價（ $M = 9179.10, SD = 1445.22$ ）與家庭總收入較低的定價（ $M = 9090.91, SD = 1516.34$ ）沒有達到顯著（ $p = .937$ ）；家庭總收入中等的定價（ $M = 8638.71, SD = 1765.041$ ）與家庭總收入較低的定價（ $M = 9090.91, SD = 1516.34$ ）沒有達到顯著（ $p = .134$ ）。

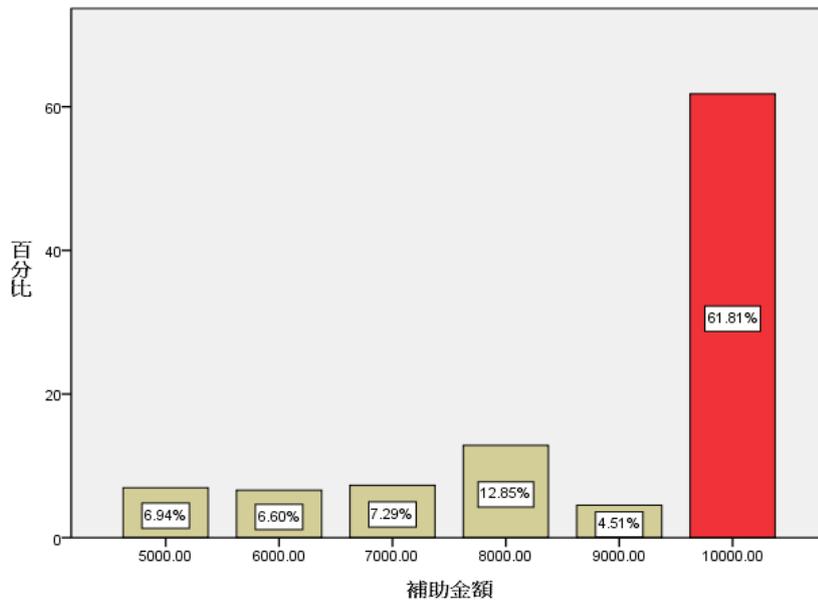


圖4-6補助官兵家庭特殊狀況幼兒托育費用看法圖

肆、國防部自行設立幼兒園每月幼兒托育費用的定價

一、官兵整體看法

平均數為 5634.93、標準差 1382.12，就長條圖（如圖 4-7）觀察該資料集中於 4 千未滿 5 千元、5 千未滿 6 千元，而以 4 千未滿 5 千元最多，勾勒表達官兵對於平價托育服務所期待的樣貌。簡言之，若國防部自行設立幼兒園，大部分的官兵都希望托育費用更為低廉，即便無法到達 4 千未滿 5 千的訂價，但最高也不要超過 6 千元。

二、家庭總收入

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析家庭總收入程度與自行設立幼兒園定價是否有達到顯著，分析結果（如表 4-48）顯示有達到顯著， $F(2,285) = 3.485, p = .032$ ，統計考驗力為 .649。因達顯著，賡續進行事後比較，運用

Scheffe 法進行檢定，結果顯示家庭總收入較高的定價（ $M=6021.90, SD=1596.51$ ）高於家庭總收入中等的定價（ $M=5512.41, SD=1267.69$ ）；家庭總收入較高的定價（ $M=6021.90, SD=1596.51$ ）與家庭總收入較低的定價（ $M=5529.82, SD=1355.61$ ）沒有達到顯著（ $p=.119$ ）；家庭總收入中等的定價（ $M=5512.41, SD=1267.69$ ）與家庭總收入較低的定價（ $M=5529.82, SD=1355.61$ ）沒有達到顯著（ $p=.996$ ）。

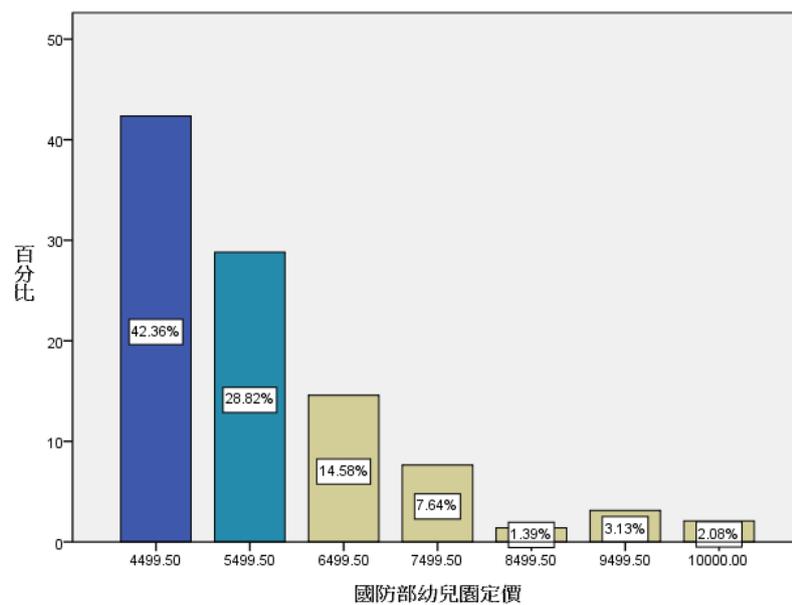


圖 4-7 國防部自行設立幼兒園定價看法圖

表 4-48 家庭總收入補助托育費用各層面變異數分析

分析項目		平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
補助第一名幼兒托 育費用定價	群組之間	64392937.226	2	32196468.613	14.151	.000	.999	(1) > (2)
	群組內	648436923.885	285	2275217.277				(1) > (3)
	總計	712829861.111	287					
補助第二名幼兒托 育費用定價	群組之間	57194277.391	2	28597138.696	14.780	.000	.999	(1) > (2)
	群組內	551416833.720	285	1934795.908				(1) > (3)
	總計	608611111.111	287					
補助特殊狀況幼兒 托育費用定價	群組之間	17913077.452	2	8956538.726	3.328	.037	.627	
	群組內	767073033.659	285	2691484.329				(3) > (2)
	總計	784986111.111	287					
國防部設立幼兒園 托育費用定價	群組之間	13089063.296	2	6544531.648	3.485	.032	.649	
	群組內	535155875.673	285	1877739.915				(3) > (2)
	總計	548244938.969	287					

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

伍、小結

- 一、每月補助第一名幼兒托育費用的定價與家庭總收入程度有達到顯著。
- 二、每月補助第二名幼兒托育費用的定價與家庭總收入程度有達到顯著。
- 三、補助育有特殊狀況的幼兒的定價與家庭總收入的程度有達到顯著。
- 四、國防部自行設立幼兒園費用定價與家庭總收入的程度與有達到顯著。

第八節 增設幼兒園及簽訂托育服務契約配套措施

不論官兵選擇何種類型的托育模式，均應切合官兵實際托育需求，以促進幼兒最大福祉為優先考量，故從官兵的角度瞭解相關配套措施看法至為重要。探討現金補助模式的看法後，本節將廣續剖析自行設立幼兒園與簽訂托育服務

契約等兩種托育模式，是否受到品質層面的影響。本節先透過敘述統計檢視官兵對於配套措施整體看法的分布，並從部隊、家庭環境等角度，配合研究假設，驗證官兵最為重視之選項。

壹、托育配套措施描述性統計

採用十點量尺作為評量工具，避免受測者填答上過度集中於某個選項，而無法看出官兵對於托育配套措施的真正看法，茲將各題相關分析，摘要臚列於後（如表 4-49）：

題一「需經過品質認證機制」勾選分數高度集中於 8、9、10 分之間，而以 9 分佔 38.9% 最高，三者合計高達九成五以上，平均數為 8.90，在各項托育配套措施中得分最高，也說明官兵對於國軍托育政策期待，除了能提供平價服務，托育品質更是所有官兵所重視的，唯有優質的托育環境，方能使幼兒獲得妥善的照顧，因此不容小覷。

題二「需配合地方政府及國防部業管監督、稽查」以 34.0% 勾選 9 分最高，27.4% 選擇 8 分次之，1 至 4 分無人勾選，平均數為 8.66，重要性在官兵亦屬高分。官兵藉此表達即便國軍自行設立幼兒園，不能因此忽視托育環境的安全，除國軍相關業管應嚴格把關，更應隨時配合地方政府督導評鑑，方能使官兵眷屬放心部隊環境所提供的托育照顧。

題三「需制訂幼兒營運標準與評鑑機制」以 34.7% 勾選 8 分最高，31.3% 選擇 10 分次之，1 至 4 分無人勾選，平均數為 8.78，整體重要性排序為第三。也

表達官兵對於國軍自行設立幼兒園不應是曇花一現，均應委請專業幼教業者協助，制定相關的營運規範，妥善的經營方能好的口碑，讓官兵有意願運用國軍所提供的托育措施。

題四「需制定教保人員薪資標準」以 33.7% 勾選 9 分最高，32.6% 選擇 8 分次之，1 至 3 分無人勾選，平均數為 8.59。此項配套措施獲得整體認同，官兵更能以同理心的角度，對於教保人員協助照顧幼兒的辛勞給予肯定，故能反思有合理的薪資待遇，方能讓第一線的教保人員有動力，繼續與官兵家庭共同分擔照顧幼兒的工作。

題五「需制訂專家、家長及教保人員參與管理機制」以 30.9% 勾選 9 分最高，28.5% 選擇 8 分次之，1 至 4 分無人勾選，平均數為 8.58。雖為題組中得分最低者，同樣獲得官兵整體支持，不論採行何種托育模式，皆應集思廣益，針對相關窒礙問題研擬應處對策，使幼兒獲得妥善照顧，以收博採周諮之效。

題六「需建立資源及轉介服務配套系統」以 31.6% 勾選 10 分最高，30.9% 選擇 9 分次之，1 至 3 分無人勾選，平均數為 8.71。官兵亦給予高度認同，希冀部隊所提供的托育服務有整合性的規劃，而不是零散的，當發現幼兒相關問題時，僅靠單方面之力是不足的，更需要家庭、部隊環境、幼兒園共同配合，如能提供及時、有效的協助與轉介，對於幼兒幫助更有加乘的效果。

題七「需合法立案申請」以 35.1% 勾選 10 分最高，28.1% 選擇 9 分次之，1 至 3 分無人勾選，平均數為 8.80，為本題組中的分次高者。更顯示官兵對托育

環境的重視，期盼國軍所提供托育模式均能符合相關法令規範，除了保障幼兒的權益，也讓這項服務措施得以延續，造福更多的官兵家庭。

表 4-49 各項配套措施之意見百分比統計表

配套措施項目	1分	2分	3分	4分	5分	6分	7分	8分	9分	10分
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
品質認證機制 (M=8.90, SD=.906)	-	-	0.3	-	-	0.7	1.4	30.9	38.9	27.8
監督、稽查機制 (M=8.66, SD=1.18)	-	-	-	-	2.8	2.8	6.6	27.4	34.0	26.4
營運標準與評鑑機制 (M=8.66, SD=1.18)	-	-	-	-	1.0	1.4	4.9	34.7	26.7	31.3
教保人員薪資標準 (M=8.59, SD=1.11)	-	-	-	0.7	1.0	2.1	8.0	32.6	33.7	21.9
參與管理機制 (M=8.58, SD=1.16)	-	-	-	-	1.4	3.8	10.8	28.5	30.9	24.7
資源及轉介配套系統 (M=8.71, SD=1.23)	-	-	-	0.3	1.4	3.8	10.1	21.9	30.9	31.6
合法立案申請 (M=8.80, SD=1.21)	-	-	-	0.7	1.7	2.4	5.2	26.7	28.1	35.1

貳、假設部隊背景變項與需經過品質認證機制有達到顯著差異

以獨立樣本 t 檢定分析工作型態與品質認證機制是否有顯著差異，分析結果（如表 4-50）顯示有顯著差異， $t(134.497) = -2.269, p = .025, d = .013$ ，雙軍職家庭（ $M = 9.09, SD = .72$ ）對品質認證機制重要性高於單軍職家庭（ $M = 8.84, SD = .95$ ）。

表 4-50 工作型態對需品質認證 t 檢定摘要表

分析項目	工作型態	N	df	p	M	SD	95%CL		T	d	1-β
							LL	UL			
品質認證機制	雙軍職家庭	65			9.09	.72					
	單軍職家庭	223	134.497	.025	8.84	.95	.03	.47	2.269*	.013	.497

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

叁、假設家庭背景變項與需經過品質認證機制有達到顯著差異

一、幼兒照顧者

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析幼兒照顧者與品質認證機制是否有顯著差異，分析結果（如表 4-51）有達到顯著， $F(2,285) = 51.625$ ， $p = .000$ ，統計考驗力為 1.000。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 進行檢定，結果顯示親屬照顧者的看法（ $M = 9.53, SD = .61$ ）高於本人照顧者（ $M = 8.59, SD = .90$ ）；親屬照顧者的看法高於配偶照顧者（ $M = 8.54, SD = .85$ ）；本人照顧者（ $M = 8.59, SD = .90$ ）與配偶照顧者（ $M = 8.54, SD = .85$ ）沒有差異。

二、家庭組成型態

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析家庭組成型態¹與品質認證機制是否有達到顯著，分析結果（如表 4-51）有達到顯著， $F(2,285) = 4.294$ ， $p = .015$ ，統計考驗力為 .998。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 進行檢定，結果顯示主幹家庭的看法（ $M = 9.26, SD = .77$ ）高於核心家庭（ $M = 8.64, SD = .91$ ）；主幹家庭的看法（ $M = 9.26, SD = .77$ ）與擴展家庭（ $M = 9.00, SD = .92$ ）沒有達到顯著；主幹家庭的看法（ $M = 9.26, SD = .77$ ）與單親家庭（ $M = 9.00, SD = .94$ ）沒有達到顯著。核心家庭（ $M = 8.64, SD = .91$ ）與擴展家庭（ $M = 9.00, SD = .92$ ）沒有達到顯著；核心家庭（ $M = 8.64, SD = .91$ ）與單

¹核心家庭：由父、母、子女所組成。

主幹家庭：由（外）祖父、母、父、母親、子女所組成，不包含父、母親的親屬。

擴展家庭：由（外）祖父、母、父、母親、子女等兩個以上核心家庭所組成，包含父、母親的親屬。

單親家庭：僅包含父、母其中一位，但可能與父、母親之親屬共同居住。

親家庭 (M=9.00,SD=.94) 沒有達到顯著。擴展家庭 (M=9.00,SD=.92) 與單親家庭 (M=9.00,SD=.94) 沒有達到顯著。

表4-51需經過品質認證機制各層面變異數分析

分析項目	平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
群組之間	62.783	2	31.391				
幼兒照顧者 群組內	173.297	285	.608	51.625	.000	1.000	(3) > (1)
總計	236.080	287					(3) > (2)
群組之間	22.707	3	7.569				
家庭組成型態 群組內	213.372	284	.751	10.075	.000	.998	(2) > (1)
總計	236.080	287					

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

肆、假設部隊背景變項與合法立案申請有顯著差異

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析休假模式與合法立案申請是否有達到顯著，分析結果（結果如表 4-52）顯示有達到顯著。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 法進行檢定，分析顯示 $F(2,285) = 7.489$ ， $p = .001$ ，統計考驗力為 .941。週休，可外散（宿）官兵 (M=8.74,SD=1.22) 對此看法重要性高於僅能週休官兵 (M=7.42,SD=1.81)；輪休型態官兵 (M=9.11,SD=.99) 對此看法重要性高於僅能週休官兵 (M=7.42,SD=1.81)；週休，可外散（宿）官兵 (M=8.74,SD=1.22) 與輪休的官兵看法 (M=9.11,SD=.99) 沒有達到顯著 ($p = .072$)。

伍、假設幼兒園背景變項與合法立案申請有顯著差異

以單因子獨立樣本 ANOVA 分析子女就讀幼兒園類型與合法立案申請是否

有達到顯著，分析結果（結果如表 4-52）顯示有達到顯著， $F(3,284) = 6.479$ ， $p = .000$ ，統計考驗力為.969。因達到顯著，接續進行事後比較，運用 Scheffe 法進行檢定，分析顯示子女就讀公辦民營幼兒園的官兵（ $M = 9.77, SD = .60$ ）對此看法的重要性高於子女就讀私立幼兒園的官兵（ $M = 8.75, SD = 1.12$ ）；子女就讀公辦民營幼兒園的官兵（ $M = 9.77, SD = .60$ ）對此看法的重要性高於子女就讀公立幼兒園的官兵（ $M = 8.49, SD = 1.44$ ）；子女就讀公辦民營幼兒園的官兵（ $M = 9.77, SD = .60$ ）對此看法的重要性與子女就讀非營利幼兒園的官兵（ $M = 9.30, SD = 1.10$ ）沒有達到顯著（ $p = .69$ ）。子女就讀非營利幼兒園的官兵（ $M = 9.30, SD = 1.10$ ）對此看法的重要性高於公立幼兒園的官兵（ $M = 8.49, SD = 1.44$ ）；子女就讀非營利幼兒園的官兵（ $M = 9.30, SD = 1.10$ ）對此看法的重要性與子女就讀私立幼兒園的官兵（ $M = 8.75, SD = 1.12$ ）沒有達到顯著（ $p = .102$ ）。公立幼兒園的官兵（ $M = 8.49, SD = 1.44$ ）對此看法的重要性與子女就讀私立幼兒園的官兵（ $M = 8.75, SD = 1.12$ ）沒有達到顯著（ $p = .55$ ）。

表 4-52 合法立案申請各層面變異數分析

分析項目	平方和	自由度	均方	F	顯著性	效果量	事後比較
休假模式	群組之間	20.956	2	10.478	7.489	.001	.941
	群組內	398.762	285	1.399			(1) > (2) (3) > (2)
	總計	419.719	287				
幼兒園的類型	群組之間	26.886	3	8.962	6.479	.000	.969
	群組內	392.833	284	1.383			(4) > (1) (4) > (2) (3) > (2)
	總計	419.719	287				

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

陸、小結

一、各項配套措施中以需經過品質認證得分最高、合法立案申請次之，需制

定參與管理機制最低。

二、品質認證機制受到部隊、家庭系統影響，分別與工作、組成型態與幼兒

照顧者有達到顯著。

三、合法立案申請受到部隊、幼兒園系統影響，分別與休假模式與幼兒園的

類型有達到顯著。



第五章 結論與建議

本研究以生態系統、激勵理論作為研究基礎，結合部隊、家庭環境背景及幼兒園現況進行綜合分析，從幼兒就讀幼兒園對於家庭經濟的影響開始，了解官兵選擇幼兒園的重要考量、托育的現況（回應研究目的一），逐步的探求官兵對於國軍提供平價托育服務的支持度，以及因應策略與配套措施的看法（回應研究目的二），最後透由研究者的反思，說明研究中所面臨窒礙的問題，希冀讓讀者從客觀、合宜的角度檢視國軍的托育現況，繼而對於家庭、部隊、幼兒園、政策面提出建言（回應研究目的三）。

第一節 研究討論

本節從上一章分析結果進一步檢視幼兒所處環境中的各個系統交互影響，從托育的可負擔性、可得性、可接受性與品質等四項主軸，逐步檢視該基地官兵托育需求。

壹、工作型態層面

一、經濟的需求單軍職家庭高於雙軍職家庭

總體來說，本次受測官兵以單軍職家庭型態居多，雖然大部分官兵配偶也有穩定的經濟收入，然而單軍職家庭中亦包括了單薪家庭、單親家庭，單薪家庭僅能依靠固定的薪資作為主要的經濟來源，而單親家庭的家長除了照顧幼兒更要肩負部隊工作，對托育服務仰賴與經濟上的補助尤為迫切。與教育部 103 年優質教保計畫中所持的觀點相符（教育部，2014），子女就讀幼

兒園階段的托育費用，為求學階段極高的支出，在部隊的支持系統中卻沒有任何的補助，或足以有效減輕托育費用的相關措施，托育的支出儼然在家中開銷上成為極重的負擔，高額的費用也超出了家庭經濟可負擔的範圍，因此讓單軍職家庭官兵對於經濟壓力的感受高於雙軍職家庭。

二、現行托育措施優惠折扣幫助甚微

雖然與工作型態的假設不成立，但亦能從林昀蓉（2006）的研究中發現端倪，單、雙軍職家庭均面臨了托育的壓力，而雙軍職家庭或許更重，因此有重新檢討軍人家庭托育需求的必要性，本次的研究中顯示雙、單軍職家庭對此題的看法均低於 3 分以下，也更趨向一致，據此表達國軍現行的托育優惠似乎已不能滿足當前的托育需求了。

三、間接影響生育意願

承上所述當前部隊的支持系統上雖然有提供托育服務，但在現實的環境中卻沒有達到可恃的支持，相較於高額的托育費用，目前所提供的優惠折扣則宛如杯水車薪，對於家庭的經濟上並沒有太多實質的幫助，如同朱美珍（2012）研究指出軍人主要的經濟壓力源來自於房貸、就讀幼兒園及保母費用等三大方面，其中有關於幼兒托育的費用即佔了兩項，高額的托育支出對於官兵生育的意願也產生某種程度的衝擊。持此觀點，工作型態在此項的分析中雖沒有達到顯著，但平均分數上均接近 4 分，更加印證了高額的托育負擔，對於軍職家庭產生某種程度的影響，雙軍職家庭雖有較穩定的工作收入，

但也不否認托育費用對生育意願所衍生的衝擊，更遑論是單軍職家庭要同時面對經濟與幼兒照顧等兩項難題了。

四、單軍職家庭對於補助特殊狀況幼兒有較高的經濟需求

雙軍職家庭對補助特殊狀況幼兒費用的看法上持贊成意見及樂觀其成超過八成的比例，採保留態度僅接近二成的比例。由此申論，此項作法深獲雙軍職家庭的認同，雙軍職家庭較傾向以托育費用補助作為協助特殊狀況幼兒的方式，與林昀蓉（2006）的研究建議相符，雙軍職家庭的家庭收入雖相對穩定，然而面對職務高度的壓力，又無法給予家中特殊狀況幼兒妥善照顧，諸多的家庭衝突勢將掩面而來，尤其照顧特殊狀況幼兒更需付出諸多的心力，對於雙軍職家庭是一項長期與病魔的對抗，故不僅是私領域的關懷，更需要實質的家庭福利支持。

以單軍職家庭角度，持贊成意見及樂觀其成雖接近六成的比例，然而採保留態度佔有四成；不能因此就代表單軍職家庭高度認同僅有補助的作法，而是反映了幼兒特殊狀況的類別在某種程度上影響了官兵家庭生活。與馮燕（1998）、呂寶靜（2007）的研究中有相似之處，可得性在於保障幼兒父母不受限於工作型態與薪資多寡，透過其他社會資源的連結，滿足家庭之特殊需求或協助育有特殊狀況的兒童均能享有就學的權益，故希望補助模式不應一概而論，期盼透由相關業管彙整幼兒特殊狀況類別、醫療服務所需費用，提供官兵家庭適度的托育費用補助，讓家庭之特殊狀況幼兒均能享有選擇家

庭以外托育服務的權利，充分發揮部隊系統支持的功能，真正呼應單軍職家庭的相關需求。整體來說，托育之可負擔性尤為符合單軍職家庭的看法，可得性亦能代表雙軍職家庭的觀點。

五、平價托育服務對單軍職家庭兼顧工作與家庭的助益較大

雙軍職家庭對此呈現兩極的看法，贊成與持保留態度意見的比例相同。一方面說明了提供平價托育服務是雙軍職家庭所期盼的，雙軍職家庭常因部隊任務使家庭照顧的壓力，比單軍職家庭來得更重，尤其是幼兒的照顧上（周海娟、崔艾湄，2003；林昀蓉，2006），平價托育服務的挹注，能減輕雙軍職家庭的雙重壓力。另一方面來看，並不能就此說明已符合廣大雙軍職家庭的需求，同時也擔心各部門在推動上如同多頭馬車，相關措施、法規彼此互相抵觸，而辜負照顧官兵家庭的美意，正如同朱美珍（2012）之研究建議擬定軍人家庭的相關政策時，應將職務相互代理、就近照顧眷屬、軍眷諮詢服務及傾聽部屬心聲等部隊環境整體因素納入，並透過與官兵實際訪談，彙整部隊與家庭窒礙問題，方能研擬適宜的作法，有效減輕雙軍職面對家庭上所衍生的壓力。

在單軍職家庭中，呈現偏向贊成的趨勢，若加上樂觀其成者，則有接近八成的官兵認同此項作法，也與林玫君（2016）所提出的觀點相近，軍人家庭不論是雙薪、單薪及單親的型態中，若僅靠單方面的薪水，將難以維持日常生活的經濟開銷，若還要加上托育的費用，無疑是雙倍的經濟壓力，故期

待透過平價托育服務提供環境上可恃的支持。

六、平價托育服務對雙軍職家庭提高工作熱忱助益較高

以雙軍職家庭而言，有超過五成的比例持贊成意見，樂觀其成者也接近了兩成，說明了提高雙軍職家庭在單位工作服務熱忱，與提供平價托育服務有密不可分的關係，也與文獻探討中所提及激勵理論相符，即使有穩定的收入、職務，但仍屬於外在因素，雖不會不滿意，亦無法激起積極的態度，頂多算是位在不好不壞的區域，要能達到滿意則尚有一段距離。如幼兒照顧的問題始終困擾著雙軍職家庭的夫、妻，不論是哪一方最後為了家庭照顧而作出抉擇，為了工作或照顧幼兒為主，都將衝擊家庭、生涯規劃，最不願意看見的結果是陷入對於工作的不滿意的區塊。據此而論，善用激勵因子，從關懷基層的官兵的家庭需求著手，讓雙軍職家庭之官兵有足夠的時間及空間去處理家庭的問題，對於工作的服務熱忱，將有莫大的助益。從單軍職家庭的視角觀之，持保留態度者雖有接近五成之多，但不能從單一的觀點出發，援引 XY 理論檢視國軍現型的托育措施來說，單軍職家庭不希望未來政策的規劃如同當前的措施一般，國防部所設立的園所均在特定的區域、也沒有補助金額等，更加希冀規劃平價托育服務措施上，能考量官兵的服務單位、家庭支持等多方面的因素，設計上由服務使用者的立場作為出發點，而不是由上而下的固定方式，而能規劃較為多元、彈性的服務，讓官兵依據家庭與服役單位現況，選擇對於家庭最為便利的托育選項，方能符合不同的托育需求。

七、影響幼兒就學的年齡

本研究結果發現第一名子女就讀幼兒園的年齡受到工作型態的影響，雙軍職家庭將子女送至幼兒園就讀年齡集中於兩至三歲之間，而以兩歲最多，由此顯見雙軍職家庭因部隊任務關係，幼兒必須剛滿 2 歲必須送至幼兒園就讀，與高員仙（1987）、林玫君（2016）的研究相近，雖然國軍有育嬰假、留職停薪與托育優惠等相關措施，但不會因育嬰假、留職停薪結束後，育兒的問題就此解決了，而過早將幼兒送往幼兒園照顧，又擔心托育環境的品質會對幼兒產生不良的影響，常因沒有足夠時間陪伴孩子而感到愧疚。單軍職家庭中就讀幼兒園的年齡層的分布較為分散，而以三歲居多，但受到各種成因的影響，如雙薪家庭因工作關係，必須與雙軍職家庭一樣，必須在幼兒剛滿就讀幼兒園的年齡則要將子女送至幼兒園照顧，或許結合 5 歲幼兒免學費補助政策，可享有相關的經費補貼，對於家長亦只需負擔一年的學雜費，托育的負擔或許減輕不少。卻也凸顯出幼兒五歲之前由誰照顧的問題，官兵家庭若有父母親、其他親屬的協助，幼兒可享有在家人無微不至的照顧，但似乎也少了與同儕互動的機會，根據郭靜晃（2010）的研究指出，此時期為幼兒開始與社會接軌的關鍵時期，透由幼兒園的環境能學習各項的生活技巧與表達自我的能力，對於強化幼兒的適應能力有莫大成長有的助益。若軍人家庭因無法支應托育費用，則有可能如 Paull（2012）所述，托育費用太高又不能確保托育品質，幼兒的母親寧可選擇自己照顧幼兒，而不願意將幼兒送至幼

兒園，雖然在幼兒安全上會更加放心，但此期間卻犧牲到職場工作的機會，減少了家庭收入的來源。

貳、經濟層面

一、家庭總收入未滿 5 萬、5 萬至未滿 7 萬、7 萬至未滿 9 萬的級距支持平價

托育服務措施

在政府政策、國軍業管規劃層面來看，本次受測官兵表達了對於托育措施的想望，更呼應托育高額支出對於家庭經濟負擔的影響，尤其在未滿 5 萬、5 萬至未滿 7 萬、7 萬至未滿 9 萬的家庭收入級距中呈現了高度需求。

本次研究顯示就讀私立幼兒園的托育費用有不少比例高出家庭總收入，亦與馮燕（2002）、李青芬（2004）所提出合理托育費用應在家庭總收入的 10% 以內的觀點相近。對於家庭總收入較高的官兵尚能勉強支應，但對於收入較低的官兵來說，托育高額的支出無疑地成為了家中最為沉重的經濟負荷。

從 Paul（2012）的研究觀點，檢視家庭總收入在未滿 5 萬與 5 萬以上未滿 7 萬元的官兵家庭，代表屬於入營服役不久的官兵，當面臨托育服務的費用的比率超過每月薪資所得的範疇時，對於托於選擇上極有可能忽視托育品質，而以價格便宜為取向，由此說明了制定平價托育服務政策，對於此三個層級家庭有極大助益，工作環境中的經濟支持實有規劃之必要。

制定收費標準上未滿 5 萬的層級中高達八成以上抱持贊成看法，持保留態度在一成以下，由此顯見托育經費在未滿 5 萬的家庭總收入佔有極高的比例，

面對育兒的壓力對於官兵家庭造成很大的影響，對此看法有強烈的同感，藉此希望相關業管重視此層級的托育需求。5 萬至未滿 7 萬、7 萬至未滿 9 萬及 9 萬至未滿 11 萬元三種類型的收入層級看法一致，以勾選贊成比例居高，樂觀其成者在一成左右，基此分析雖然隨著家庭收入成長，但可能隨著就讀幼兒園的子女數增加，托育的費用也隨之增加，育兒的支出依然是家中的重要開銷，也傳達廣大官兵希望國軍業管提供托育支持的心聲，可從三個層級中皆有六成以上的比例中獲得驗證，為使更多的官兵受惠，也傾向於以個人可負擔的金額做為制定國軍平價托育服務之收費標準。

本研究結果亦與國內學者針對提升托育可負擔性的相關建議有相同之處，不同收入層級官兵的家庭，均希望幼兒獲得良好的照顧，若國軍相關業管透過家庭的實際經濟狀況調查給予不同程度的補助，配合家戶薪資所得，規劃合理收費的價格，進而使每個官兵家庭均有能力支付托育費用，兒童的權益將能獲得完善保障（邱志鵬，2012；王舒芸，2014；林信廷、王舒芸，2015）。

綜上所述，政策規劃、制定平價托育措施及收費標準等三個面向，以持贊成比例居多，據此，反映了官兵期盼部隊環境資源的挹注，共同協助官兵照顧幼兒的心聲。值得關注的是高度集中於家庭總收入在未滿 5 萬、5 萬至未滿 7 萬、7 萬至未滿 9 萬等三個層級。由此申論，此階段官兵家庭的托育費用在家庭總收入佔有極高比例，經濟的負擔已對官兵家庭造成很大的育兒壓力，更藉此表達希望相關業管重視基層官兵目前托育的需求，方能因應托育的可

負擔性。

二、就讀幼兒園的類型受到托育費用的影響

每月的托育費用來看，官兵幼兒目前就讀私立幼兒園的收費上以 6 千未滿 8 千元居多，公立、非營利、公辦民營幼兒園收費以 4 千未滿 6 千元為主，由此看到第一名子女的幼兒園類型中，雖然期盼能就讀到 4 千未滿 6 千元的園所，然而事與願違時，只能退而求其次，在高出兩千元的範圍內，仍算官兵家庭可接受的範圍。賡續檢視第二名子女的幼兒園類型中，也意外的發現與第一名子女的選擇相同，也驗證邱桂珍、莊沛縈、李佩瑛（2009）的研究發現。易言之，第二名子女的幼兒園類型同樣受到了托育費用的影響，更以第一名子女就讀的園所作為考量的依據。

三、理想的幼兒園受到托育費用的影響

官兵期待幼兒園合理的收費上，私立幼兒園以 6 千至 8 千元為官兵所能接受的範圍，公立、非營利、公辦民營幼兒園所期待的收費以 4 千至 6 千元居多，亦與現行園所的收費相近。援引王舒芸（2014）的研究建議，為減輕官兵在托育費用的負擔，若能透由國軍業管規劃托育服務之訂價與補貼，彙整官兵心中合理收費的價格，根據幼兒就讀不同的園所提供托育補貼，藉以降低托育費用在家庭的整體支出，除保障軍人家家庭的幼兒均能獲得托育環境完善照顧的機會，減少官兵因幼兒照顧所衍生的家庭問題，進而能專心致力於部隊戰訓本務上。

叁、幼兒園選擇的需求

一、幼兒與父母及配偶同住、在不同鄉鎮服務的官兵對服務態度好有較高的需求

本題的設計上透由居住的狀況與家庭組成型態交互驗證²，首先以服務態度好的層面分析，整體平均得分高達 8.9 分，在幼兒托育選擇的因素中排名居冠，美國全國幼教協會（2006）、邱志鵬（2012）對於托育選擇因素進行研究，發現家長高度重視師資好、服務態度及課程內容及教學品質等三項因素，亦由此顯見普羅大眾對於托育環境的服務態度是極為重視的。本研究中各類型得分均偏高，與父母及配偶共同居住的類型中（M=9.2 分），說明了官兵時刻以部隊任務為重，而配偶更承擔照顧家庭的重任，既要在職場上努力，也要養育幼兒，身心所承受的壓力是不可言喻的，幼兒園的管理者、教保人員能同理軍人家庭照顧幼兒的不易，傾聽面對幼兒照顧的困境，更能建立彼此良好的互動，有利促進幼兒健全發展。幼兒與本人及父母同住雖然在本項得分較低，但也接近 8 分，偏向高端範圍，應受到家庭系統全力支持之影響，從本題其他選項中得以驗證，除了希望園方有良好的服務態度，而家中長輩重視的程度也不亞於幼兒的父、母親。

本研究中發現了共同特點，服務態度好、地點方便等 2 項托育選擇因素

²與本人同住代表單親家庭、與本人及父母同住則為平日除主要照顧者，尚有家庭系統的支持、幼兒與本人及配偶同住為核心家庭，與父、母及配偶同住為主幹家庭或擴展家庭、與父、母同住代表夫妻雙方因工作忙碌無暇照顧子女、寄居其他家庭代表獲得親屬等家庭成員系統支持。

受到至基地的距離的影響，尤其居住在不同鄉鎮、不同縣市的官兵對於服務態度好、地點方便有更為強烈的認同，也分別高於了鄰近駐地的官兵，而以居住不同縣市的官兵平均得分最高，兩項托育因素上均超過了 9 分，與周海娟、崔艾湄（2003）、劉慈惠（2006）的研究有相似之處，軍人家庭經常受到部隊任務與職務調整，與家人往往是聚少離多的情況，對於婚姻的維持形成了極大的衝擊更直接反映在幼兒照顧與教育的時間，即使是鄰近駐地的官兵都會受到極大的考驗，更何況是離家距離更遠的官兵。而在幼兒的照顧上又泰半由母親承擔，若幼兒的母親尚須同時工作、操持家務，則面臨了三重的壓力。基此分析，若幼兒園能協助軍人家庭共同面對幼兒照顧問題，從托育環境上輸入有利的資源，有助於照顧者減輕沉重的壓力。而在地點方便上，可以方便照顧者接送，不用於工作地點與幼兒園間兩頭奔走，對於幼兒照顧者來說除可兼顧工作需求，也不用因為擔心趕時間去接送幼兒，而使自己的工作進度必須暫時停頓。亦如王麗容（1985）、馮燕（1998）、易永嘉（2008）所言傳統的家庭結構已逐漸為核心家庭取代，尤其官兵的服役地點亦在不同的縣市、鄉鎮，即便有家人的支持，擴及的範圍仍然有限，故健全托育環境可以提供職業婦女更多的支持，提升在職場的工作意願，如在居住的社區中設立幼兒園，除可減少幼兒與照顧者免於舟車勞頓，更具有整合社區托育資源等優點，讓幼兒能在熟悉的生活環境中成長，更能避免照顧者因內心焦慮幼兒托育問題，而衍生工作上不幸的

意外事件。

二、幼兒與父母及配偶同住對環境設備佳有較高的需求

環境設備佳層面中，從整體得分來看，在題組中排序第二。以幼兒居住狀況觀之，各類型得分偏向高端，以幼兒與配偶及父母共同居住平均得分最高（ $M=9.2$ ），亦與美國幼兒教育協會（2005）、陳淑蓉、闕雅文（2012）、楊文千、劉千嘉（2016）、衛福部（2019）研究發現相近，由此說明了官兵雖不能長時間陪伴幼兒，但替學齡前兒童選擇托育環境時，將軍隊對於整體安全意識融入生活之中，更受到了家中長輩的殷切的叮嚀，對於子女就讀的托育環境安全尤為重視，更加注重相關活動設施、消防逃生等設備完善，每種類型透由給予高分表達對托育安全的高度關注。雖然本人及父母同住者的分數偏低（ $M=7.65$ ， $SD=2.04$ ），可從標準差中發現對此題的看法應存有較大落差，從平均數來看不能說本人及父母同住者不重視托育設施的安全，然而從楊文千、劉千嘉（2016）的研究中，隱約發現一個潛在的問題，官兵平日可能忙於部隊任務，雖有祖父母協助照顧幼兒，然而祖父母的年紀漸增，亦無法注重環境設備中的安全細節。據此，除了設備佳外尚且不足，而應輔以相關的檢查機制，與定期安全演練，方能確保幼兒的安全無虞。

三、雙軍職家庭、親屬照顧者對品質認證有較高的需求

雖然雙軍職家庭對於品質認證的看法高於單軍職家庭，但兩者的得分

均在 8 分以上，亦與 Browne (1990) 的觀點相近。雖然雙軍職家庭的給分最高，不能因此說單軍職家庭不重視托育品質認證。由此看出雙軍職家庭平日戮力於部隊任務，較無足夠的時間照顧幼兒，因此更加仰賴幼兒園的妥善照顧。從黃迺毓、柯淑馨、唐先梅 (1996) 的研究中發現雙薪家庭與雙軍職家庭頗有相似之處，不論夫妻是否均為軍職、亦或另一半在部隊服務，為了使家庭有更好的生活品質，必須在各自的職場付出，獲得穩定的收入來源，因此幼兒照顧更加仰賴社會保育資源的支持。整體來看，本題的平均得分是該題組中最高者，藉此表達國軍業管對於托育機構的設立或簽訂契約都必須是經過品質嚴格認證的園所，正如同學者 George S.Morrison 所述 (蔡宜雯，2015 譯)，真正優質托育環境，必須經過托育服務認證，方能杜絕劣質的服務品質，讓家長能安心的將子女送托，更是使幼兒獲得妥善照顧的關鍵。

較為特別的是，親屬照顧者對於品質認證的重視高於本人、配偶照顧者，而在主幹家庭亦高度重視托育品質認證，完成不亞於核心家庭。據此，與陳富美 (2018) 的觀點不謀而合，幼兒為親屬、長輩照顧者對於幼兒的關懷之殷，更延伸至托育環境的品質認證，有比幼兒父、母更高的要求，雖然要將幼兒送至幼兒園照顧，從過往帶孩子與生活環境中安全事件的殷鑑中，對於整體托育環境的安全是完全不容輕忽的，唯有通過業管機關的品質認證，方能使幼兒能在幼兒園過得快樂、安全。

四、輪休型態、幼兒就讀公辦民營、非營利幼兒園的官兵家庭最為重視園

所合法立案的需求

從休假模式來看，輪休型態的官兵對於合法立案的重視程度最高，此型態的官兵又以戰鬥部隊居多，須配合部隊戰備任務調整休假時間，對於家庭與子女相處時間相對較少，也更加擔憂年幼子女在幼兒園的安全問題，故希望國軍若自行設立幼兒園所或簽訂契約時，不能抱持一味追求平價的態度，而對托育品質打折扣，而是要能經過符合程序、標準的申請，強化眷屬對於托育環境的信賴。正如同美國幼兒教育協會（2005）提出鑑定幼教機構品質的標準中，特別強調藉由環境安全與營運管理等控制方式，維護兒童在托育機構的安全，故不論在飲食、教學、活動與教保人員的申請與管理上，均要能符合托育的相關法規，始能通過立案的申請，對於幼兒、眷屬、教保人員成為有效的保障。

在幼兒園的類型上以幼兒就讀公辦民營、非營利幼兒園的官兵家庭最為重視幼兒園的合法立案，兩者均超過 9 分，而以公辦民營幼兒園最高，也由此說明幼兒就讀公辦民營幼兒園的官兵，對於國軍未來托育模式的規劃上似有一份殷切的期盼。透過張義雄（2010）對於公辦民營的研究觀點找到相似之處，公辦民營的模式，具有企業經營管理思維，要能使幼兒園能永續的營運，勢必改善公立園所在科層體制下所衍生的弊端，民間幼業者要能承接政府委託的托育服務，勢必接受相關業管嚴格的審核，符合

規範後方能發照營運。另一方面為使家長信賴該園所的服務，亦會用心於各項照顧的細節上，面對爾後定期與不定期的監督機制，更會保持兢兢業業的態度，擔心得來不易的營運成果，因管理上輕忽而化為烏有。換言之，官兵對於合法立案的看法上，也希冀能比照公辦民營幼兒園的申辦標準，方能維護幼兒在托育環境的安全。

肆、週休，無勤務時可以外散（宿）、同戶籍地、鄰近駐地的官兵、幼兒與本人同住者最為支持自行設立幼兒園模式

首先就與本人同住者來看，本研究設計中代表單親家庭，並由官兵獨自養育幼兒，單親家庭雖然因為工作忙碌，沒有太多時間照顧幼兒，卻彼此相依，不願委請他人或親屬照顧，除希望同住在一起，若國軍業管能在基地附近設立幼兒園，也增添了接送幼兒就學的便利性與減省往返奔波的時間，更減輕了因照顧問題所衍生的焦慮，輔以讓官兵有時間陪伴家人，對於善盡照顧幼兒之責更有加乘效果，也與王麗容（1985）、高員仙（1987）、胡博惇（2006）、吳雅玲（2006）、紀玄中（2008）、莊麗珠（2010）與朱美珍（2012）的研究觀點有相近之處。而休假模式、戶籍地、及幼兒居住地點與基地的距離，更發現軍人家庭與民間工作的職人碰到相同的問題，若幼兒園與上班地點在不同的路線，勢必得提早每日的行程，往往準備好所需物品後隨即出門，沒有多餘的時間與幼兒互動，心裡也擔心送完幼兒上學後，上班是否會遲到。故發現官兵期盼國軍業管若能在基地附近自行設立幼兒園，也同時融合了幼兒

園與家庭及到達基地的距離等優點，亦能不受限於家庭的收入多寡、城鄉園所數量的差距，使幼兒等能獲得公平的就學權益，故能看處渠等對此項措施有較高的支持度（高員仙，1987；高淑貴、伊慶春，1989；林佩蓉，1992；黃月，1992；俞曉鈞，1996；游齡玉，1997；馮燕，2002；鄭美惠、謝美慧，2009；邱桂珍、莊沛縈、李佩瑛，2009）。

伍、訓練（學校）單位、輪休、配偶照顧者及雙薪家庭的官兵最為支持簽訂

托育服務契約模式

訓練（學校）單位中，除了有同戶籍地官兵，亦有不少來自具有相關專長來此任教的教職員，初到新的工作場域，除了重新適應陌生的生活環境，眷屬共同前往者，更須考量子女的托育問題，也與邱桂珍、莊沛縈、李佩瑛（2009）的觀點相似，國防部若能向私立幼兒園購買服務名額，除了對於品質做出篩選，亦能彙整相關的托育資訊，提供渠等比較選擇，也減輕眷屬選擇幼兒園上的困擾，也因此看出訓練（學校）單位且幼兒為配偶照顧者對於此項措施的期待較高。

以休假模式、部隊型態及幼兒照顧者的角度觀之，休假型態為輪休者，高達六成認同此項措施。揆其原因，官兵長期擔負戰備任務，回家時間極為不固定，幼兒照顧只能仰賴配偶與親屬照顧，要選擇具有品質且平價的幼兒園，往往讓照顧者傷透腦筋，所處生活環境若支持性不足，雖然符合家庭的需求，但考量高額的托育費用後，或許選擇作罷，對於幼兒獲得家庭以外照

顧的權益也因此受損，正如同馮燕（1998）、美國全國幼教協會（2006）、劉豫鳳（2012）、邱貴玲（2013）的觀點所述，為協助每個家庭不同的托育需求，則必須增加所處環境中托育的可得性，透由直接或間接連結各項的社會資源與不同的托育模式，藉以維護幼兒均能享有就學的權益。持此觀點，透過與私幼業者簽訂契約，亦是從部隊環境中提供軍人家庭托育的可得性，尤其當軍事任務無法返家照顧幼兒時，如能像芬蘭有 24 小時的托育照顧，能為軍人家庭增添更多元的托育選擇，亦能如丹麥依家庭收入多寡作為收費的標準，將能滿足軍人家庭不同層面的托育需求，協助了幼兒照顧者能適度休息的時間，故由此看出輪休且為配偶、親屬照顧者對此項的高度認同。

就單親家庭而言，贊成的比例不及三成，也是三種家庭收入型態中持贊成比例最低者，而較為傾向保留態度。基此分析，單親家庭僅依靠照顧者的薪水，必須將家庭收入作有效的運用，也要考量孩子對於托育環境適應、教保師資良窳及園所的營運狀況等問題，所考量的面向也較多，希冀托育環境在親職照顧不到時，也能獲得優質的照顧。從許梨雲（2006）的觀點來看，國軍若要比照企業托育模式提供相關服務，不能僅依靠與業者透過簽訂契約模式，更要彙整官兵在托兒方面的需求與建議，方能提供官兵家庭質優、平價的回饋。另一方面，單親家庭也藉此表達現階段有高額的托育支出，加重了家庭的經濟負擔，欲就讀收費較為低廉的公立、非營利幼兒園，卻受到名額、數量限制；權衡之下，只能將幼兒送至符合需求的私立幼兒園，但又面

臨了較高額的收費。品質、收費也是單親家庭常為了托育問題煞費苦心，更仰賴國軍有關業管妥善規劃，使此難解的習題能迎刃而解。

陸、單軍職家庭、單薪家庭且為配偶照顧者最為支持現金補助模式

從工作、收入型態、幼兒照顧者、家庭總收入等層面來看，再次驗證朱美珍（2002）、衛福部（2019）的研究，不論是普羅大眾或是軍人家庭均面對高額的托育支出。準此而論，單軍職家庭的配偶因悉心照顧幼兒，而選擇暫時放棄職場的工作，雖然給予子女更多的呵護，但也減少了一份可恃的經濟收入，經濟的重擔此時也會落在軍職的另一半身上，支付其他的家庭開銷後，家庭所得也所剩無幾，積蓄亦無法持續的累積，造成育有學齡前兒童的家庭收入有極高比例是入不敷出的，故對於現金補助有極高的需求，由此驗證深受托育可負擔性之影響。

陸、平價托育服務的定價受到家庭總收入影響

一、家庭總收入未滿 6 萬元的家庭對於補助第一名、第二名幼兒托育費用

的定價有較高的需求

本研究顯示家庭總收入較低（未滿 6 萬）的層級，對於補助的定價較高，接近 9 千元，明顯高於家庭總收入中等（未滿 9 萬）、較高（9 萬以上）

兩個層級，亦可從 Fairchil & Groginsky（1995）與王舒芸（2008）等研究中發現得到印證，對於家庭收入較低的家庭，家庭的經濟負擔者，同時必須工作，又要負擔托育高額的支出，避免家中財務陷入惡性的循環，應給

予合理的托育補助，方能使照顧者有機會突破低薪的困境，最主要的不讓子女在低劣托育環境中成長。換言之，家庭總收入較低的型態對於托育費用的額度越高，也由此說明家庭總收入未滿 6 萬元之家庭對於補助每月幼兒托育費用有較高的需求。

二、家庭總收入較高的家庭對於補助特殊狀況幼兒費用上有較高的定價

家庭總收入較低（未滿 6 萬）的層級定價超過 9,000 元，但並非是最高的，反而家庭總收入較高（9 萬以上）對於此定價的額度高於較低（未滿 6 萬）、中等（未滿 9 萬）兩個層級的層級，約為 9,179 元。基此分析，受測官兵無論家庭收入多寡，發現同袍子女需要協助時，更秉持同舟共濟的精神，希望透由較高的補助額度協助渠等共度難關。

三、官兵對於自行設立幼兒園費用定價以 4 千未滿 5 千元居多

本研究發現家庭總收入中等、較低的層級看法較為一致，均期望收費在 5,500 元左右，家庭總收入較高層級將定價定在 6,000 元上下。據此，國防部若於基地附近設立幼兒園，更應符合官兵心中合理的收費。易言之，托育費用應以官兵經濟能力所及，方能提高官兵將子女送托的意願。

四、簽訂托育服務契約以 4 千未滿 6 千、6 千未滿 8 千元層級最為支持

負擔得起的費用在 4 千未滿 6 千、6 千未滿 8 千元兩個層級最為支持，以 4 千未滿 6 千元的層級較多。也由本研究資料顯示，隨著可負擔金額增加，持贊成比例也越趨降低，然而到達 8 千未滿 1 萬的級距開始有明顯的

變化，亦為此項托育策略重要的分水嶺。換言之，若國防部向私立幼兒園購買服務名額之定價超過了 8 千元，亦超過官兵可負擔的金額，選擇此項托育策略的意願也會隨之減少。故此項策略的定價以 4 千未滿 6 千元，最受廣大官兵期待，而 6 千未滿 8 千元算是能接受的範圍。若與國防部自行設立幼兒園的定價來看，官兵對於兩者托育策略之合理定價不超過 1 千元，而以向私立幼兒園購買服務名額的定價略高。

第二節 研究結論

本次研究中以國軍過去協助官兵子女照顧的歷史脈絡作為開頭，國軍托育機構的設立係照顧當時作戰陣亡、遭逢重大變故的官兵子女，隨著社會變遷，各個托育機構也結束了階段性的任務，起而代之的是與各地的私立幼兒園合作，提供優惠回饋官兵家庭。然而新的托育問題，也隨著社會環境發展逐漸浮現，子女照顧從以往屬於女性且私領域的範疇，轉變為希望政府能給予家庭更多的支持，提供兒童照顧的相關資源，藉以讓母親能兼顧工作與照顧年幼子女。而不同家庭的型態也讓托育需求日趨多元，不能使年幼的子女獲得良好的照顧，勢必對於個人、家庭、工作與社會產生直接或間接不良的影響。

根據上述脈絡的發展，歸納了經濟、國軍現行托育優惠與生育的影響等三個負面因子，由此導入官兵幼兒所處的生態系統，發現對官兵家庭產生了直接經濟的影響，並間接衝擊了生育的意願，雖然運用了國軍現行的托育優惠措施，

然而卻無法獲得官兵家庭正面的回饋。

經濟影響層面對單軍職家庭影響較大，進一步探討背後的原因後，發現國軍現行的托育優惠中，不論是雙軍職家庭還是單軍職家庭對此表達了助益甚微的意見，顯見目前國軍所提供的幼兒園優惠似乎並不符當前的需求。對於生育意願的影響上，單、雙軍職家庭均表達了高度且一致的看法，均認同子女就讀幼兒園階段不僅對家庭經濟產生影響，在生育意願上亦造成某種程度的衝擊。尤其發現軍職父親又同時為家中唯一的經濟來源時，此時承受了養育子女極大的壓力，更降低官兵家庭生育的意願。

復以探求國軍相關業管提供對於平價托育的看法，題組設計上題一至題三從政策制定的層面觀之、題四至題六探討官兵需求層面，題七至題九探討實際助益。從受測官兵的回饋中再次表達經濟因素對於官兵家庭在托育問題上強烈的影響，從政策的層面觀之，國軍的托育措施的設置更應從官兵家庭總收入開始調查，而在部隊與家庭支持系統更間接影響官兵的托育需求，多元的托育模式也引起官兵的共鳴。另外國軍若自行設立幼兒園，官兵所關注的是接送幼兒往返家庭與部隊之間的距離。

從上揭題組中官兵對於托育看法浮現了托育可負擔性、可得性與可近性等三項需求元素，據此探討部隊、家庭與幼兒園三個系統的交互的影響，並從此三方面綜述本次的研究分析：

壹、可負擔性層面

一、托育費用的連結

第一名幼兒就讀的幼兒園來看，以私立幼兒園且收費在 6 千未滿 8 千元居多，說明在此收費層級應為普遍官兵所能接受範圍。而第二名幼兒深受第一名幼兒園所選擇的影響，與幼兒的哥哥、姊姊就讀收費相同的園所。

二、家庭收入的連結

以現金補助的看法中，對於家庭總收入未滿 5 萬元的官兵家庭表達有較大的幫助，5 萬未滿 7 萬、7 萬未滿 9 萬元亦有某種程度上的協助。對於補助幼兒托育費用的定價上，而家庭總收入未滿 6 萬元，分別高於中等、較高兩個層級。亦說明了托育費用對於未滿 6 萬元家庭型態中有極高的經濟支出，托育費用補助將使渠等幼兒獲得更加完善的照顧。

三、負擔得起的托育費用的連結

發現官兵期待國防部向私立幼兒園購買服務名額的策略中，4 千未滿 6 千元是較多官兵家庭所能負擔得起的托育費用，6 千未滿 8 千元尚屬於可接受的範圍內。據此，未來國軍業管規劃上，參據官兵所能負擔的金額做為合理收費的基準。

四、工作型態的連結

單軍職家庭中較為支持現金補助的模式，然而揆其原因後，更同時受到幼兒照顧者、家庭收入型態與家庭總收入影響，以單薪型態、幼兒為配偶照顧最為贊成，對於家庭總收入程度較低的官兵尤為重要的經濟支持。

貳、可得性層面

一、與幼兒平日居住狀況的連結

以配偶及父母共同居住的類型最為重視幼兒園的服務態度，說明配偶、家中長輩對於托育環境的重視程度，更希望官兵因部隊任務無法在家時，托育環境可以協助家庭分擔照顧幼兒的壓力，提供解決幼兒問題的資訊，家庭與幼兒園均能建立良好的互動，共同促進幼兒健全發展。

二、與幼兒照顧者的連結

從簽訂托育服務契約中，發現除原有配偶、親屬照顧者以贊成比例居多，本人照顧者亦有不少比例認同此項策略，多元的托育選擇獲得不同家庭型態的支持，並提出對於品質及營運表準的關注。

三、與部隊型態的連結

訓練(學校)、戰鬥單位均有極高的比例贊成此項策略，亦說明了此兩種類型的官兵受到工作、任務因素影響較大。訓練(學校)單位的官兵因教學或受訓來到陌生的環境，除了自身的調適，更要安排眷屬、子女重新適應；戰鬥單位的官兵以輪休型態居多，只能請配偶照顧年幼子女，若能提供托育服務的資源，使眷屬能有充分的資訊，為幼兒選取適宜的幼兒園，亦能協助眷屬減輕平日照顧的壓力。

四、幼兒特殊狀況的連結

每月補助特殊狀況幼兒的托育費用的看法中，受試官兵對於補助金額的

看法高度集中於別於 10,000 元。較為特別的是，家庭總收入較高的官兵對於此項的定價高於中等、較低的家庭，更加說明同基地官兵高度傾向最高的額度補助，同舟共濟、相互扶持的精神也在此充分展現。

參、可近性層面

一、戶籍地、到基地距離的連結

官兵心中理想的幼兒園中受到戶籍地、與基地距離遠近的影響，同戶籍、鄰近駐地、不同鄉鎮的官兵以選擇公辦民營園所居多，也較傾向於基地內或附近設立幼兒園的策略，亦說明了是官兵心中的一種想望。若能配合上班途中順便送幼兒上學，除可以減輕自己或配偶接送的壓力，更能多出與子女互動交流的時間。

服務態度好的因素，不同鄉鎮、不同縣市的官兵對於此項的重視程度高於鄰近駐地者，亦說明距離遠近增加了官兵對於子女的擔心，因此幼兒園的教保人員傾聽官兵反映幼兒的問題，提供適時的協助，使官兵眷屬更加放心將子女交由幼兒園照顧。

二、與休假模式的連結

對於自行設立幼兒園的模式中，可以看出週休，可外(散)的官兵最為支持，尤其對於居住於基地附近的官兵，即可利用上、下班的時間接送子女，亦能利用公餘時間探望子女，與幼兒園教師交流子女狀況，獲得幼兒養育方面最新資訊。

三、與幼兒平日居住狀況的連結

幼兒與本人同住的官兵對於自行設立幼兒園的策略中，反映了較高贊成的看法，亦可說明單親家庭且自行照顧子女者，對幼兒園的近便選擇上有更高的需求，幼兒園的設置能鄰近基地附近，對於部隊任務與照顧子女上將有莫大的助益。

研究者彙整了托育需求三項要素後，重新回顧了文獻探討，國內外學者均指出托育需求選擇上，發現品質亦為不可忽略的一項因素(劉毓秀，1997等)，而 Scarr (1998) 認為現代父母親往往忽略了此項要素。重新的思考了受測官兵是否會應證上述文獻所述，故藉由配套措施加以分析，摘要臚列：

肆、品質層面

一、幼兒平日居住狀況的連結

在環境設備佳的選擇因素中，發現各類型得分偏向高端，以幼兒與配偶及父母共同居住者最為重視，由此說明了官兵雖不能長時間陪伴幼兒，對子女的安全卻沒有一絲的輕忽，家中長輩似乎更加注重托育環境設備的完善。

二、品質認證機制的連結

受到部隊、家庭系統的影響，尤為雙軍職家庭、雙薪家庭、主幹家庭且幼兒為親屬照顧者之重要考量。由此說明托育環境只有經過嚴格的品質把關，方能杜絕危安因子，使官兵、眷屬安心將子女送托。

三、合法申請的連結

需合法立案申請受到休假模式與幼兒園類型的影響，輪休型態的官兵尤為重視，說明受到戰備任務的影響，無法有足夠時間照顧年幼子女，對此也感到十分憂心。而幼兒就讀公辦民營、非營利幼兒園的官兵家庭也受到園所類型的影響，認為合法立案是不容小覷的。因此就讀的幼兒園必須經過層層安全的審查核定，方能確保幼兒安全。

從托育配套措施上，也看到官兵家庭不僅希望有多元的托育模式，更期待國軍所提供的是有品質的幼兒照顧，從外部的系統投入托育相關資源後，官兵家庭希望回饋的是合乎托育規範且有品質認證的托育環境，而要能達到此項目標則需透過社會、部隊、教保人員與家長齊心協力，社會方面政策業管機關應正視軍人任務的特殊性，比照企業托育的模式，鼓勵並協助部隊系統自行建立幼兒園所，彌補當前公立托育機構不足的困境，並以最高主管機關督導幼兒園申請與營運必須依照制定標準施行，而不是依照特定的喜好而任意更改規定。部隊系統相關的部門應密切的配合，重新檢討預算編制、土地、設備的使用規範，避免互相抵觸，讓照顧官兵家庭的美意淪為空談。幼兒園的部分也應委由專業的幼教業者辦理，透過所制定的營運標準經營，並連結社會資源提供官兵家庭近便的服務，配合國軍業管及地方政府主管機關稽查，維護托育環境品質，並且重視教保人員的薪資，讓有經驗與熱忱的教師提供官兵家庭專業的服務，使國軍的托育機構發揮為官兵服務、使軍眷安心的功能。

從微視的系統觀之，家庭對於幼兒的影響是深遠的，父母親扮演著舉足輕

重的角色。而外部的系統上，因軍人任務的特殊性，卻無法適時兼顧幼兒成長的每一刻。或許部分的軍人家庭系統有家人、親屬的協助，分擔了不小親職照顧的壓力。並非每個家庭均能如此，由此產生了對於托育的需求，托育費用衍生了家庭經濟的負擔，進而間接影響了官兵生育、工作的熱忱。

此時，國軍業管應重新評估現行托育措施是否符合官兵的需求。透過本研究分析，結果是不足的。因此參據企業托育的做法，嘗試以國軍為資源平台，透過了以自行設立幼兒園、與私教業者簽訂合作契約與現金補助等三項策略再輸入，發現了分別受到了托育可近性、可得性及可負擔性的影響。準此而論，協助官兵解決現行托育問題，則需先行探求不同官兵家庭的托育需求，方能使官兵選擇適切的托育模式，促進幼兒的發展。

官兵對平價的托育服務的期盼，不是由上而下的一種策頒形式，而是由下而上的從官兵家庭的立場出發，結合相關的配套措施，維繫托育服務的優良品質，方能增加官兵眷屬送托的意願。

伍、反思

最後，以從李光耀觀天下一書中所獲的啟示作為反思暨總結。已故前新加坡總理李光耀曾提到：「我如果還主政，對於生育的相關津貼，最少會提高一倍，並將政策持續推行，讓人民看看我國的生育率是否會提升，但我很肯定地說一定不會，因為年輕人根本不想生育」（李光耀，2014）。新加坡政府領導人很早就看出，補助的越多，並不會就此提高國家的生育率。據此，由鉅視層

面，反觀軍隊的環境，當部隊投入越多的資源在幼兒照顧上，是否形成官兵對於福利依賴的問題，形成國家資源的浪費，並真正回應官兵家庭的實際需求呢？研究者對此的答案與李光耀先生有異同之處，同樣的是不會因補助提高而增加官兵的生育率，但卻能在部隊系統中建立更為友善的工作環境，進一步減輕官兵家庭照顧幼兒的壓力。

綜上所述，重新回溯生態系統理論的觀點，或與新加坡的兒童托育政策是從國家的政策面的角度出發，離軍隊的系統尚有一段距離，然而新加坡沒有隨著其他西方國家福利政策起舞，而以家庭為根本的理念，重視三代同堂所提供教育、情感、養育及經濟的功能，進而維護社會、經濟的穩定。對於官兵目前所遭遇的托育問題，更應反思以「家庭」的觀念為基礎，重新融入部隊照顧官兵家庭的規劃上，促使親情、鄰里、學校緊密連結，方能為家庭、部隊、社會環境帶來真正的福利。

第三節 研究限制與建議

壹、研究限制

一、地區限制

本次研究範圍以空軍在南部之某一基地為主，未針對各地區的基地實施調查，僅以一隅概括全體官兵之托育需求，更侷限於為個人服務經驗，所述觀點上不免失之偏頗，對官兵所面臨托育之困境處尚未能詳實說明。

二、規劃限制

本次受訪官兵以子女就讀幼兒園的官兵為主，尚未針對育有兩歲以前幼兒的官兵家庭施測，所獲結果偏向學齡前階段之托育需求，故不能因此代表全體官兵家庭幼兒 0 至 6 歲階段所需托育服務。

三、人數限制

本次研究未將未婚與已婚尚無子女的官兵納入，未能分析渠等對於托育需求的想望，亦為失之公允之處，對於有子女的官兵家庭、已婚尚無子女、未婚的官兵等三個群組間托育需求似有差異之處，故較難看出全體官兵對於國軍提供未來托育措施的看法。

四、特殊需求限制

在幼兒園背景變項中，發現有兩名六歲方才就讀幼兒園，研究者因人數較少，擔心形成統計上的偏誤而未列入比較，亦未能深入探詢未就讀原因，是否因官兵部隊環境、家庭系統或是社會環境交互影響，造成就讀幼兒園的年齡與其他官兵子女不同之處。

五、部隊背景變項

在部隊背景變項中，因研究者經驗尚屬不足，僅將官兵所屬部隊型態列入比較，並未設計所負責的職務如幕僚職、指揮職等變項，對於瞭解部隊環境對於家庭、托育問題的影響上未臻完善。

貳、研究建議

研究建議結合前一節研究者的反思，對托育措施的規劃上應從整體思維規

劃，思考透過「奉養長輩、孝敬父母與善盡養育幼兒之責」的家庭觀念重新導入，使幼兒所處環境中的親情、鄰里、學校緊密連結。據此，提出對業管政策單位近、中、長程的建議與未來研究方向建議等兩個部分，並從家庭、社區、部隊、社會環境等面向分別述明。

一、社會環境的建議—建立法源依據

誠如立法院 107 年對於國防部幼兒園的質詢報告，感謝立院委員為軍人致力於國防事務的辛勞而發聲，但不樂見只是曇花一現的例行事務，更不應淪為爭取軍人選票的手段。軍職工作長時間的留守待命，往往忽略了對於家庭照顧，因此衍生諸多家庭問題，進而使部隊戰力產生罅隙，使官兵無後顧之憂應無分職務、階級。因此建議立法機關可比照美軍「軍人子女照顧法案」，修頒成為符合國軍官兵家庭需求的法源依據。據此，在國防部最高業管層級也能成立專責主管部門，統籌規劃有關軍人家庭政策法案，各軍司令部則分層負責各軍種家庭的當前困境與因應策略，俾使照顧官兵的政策上有法可循，方能突破現行規定不明確、執行困難的窘境。

二、社會環境的建議—給予正面的支持

社會大眾常因軍人違紀的新聞所誤導，認為坐領乾薪，卻不思為國奉獻一己之力。持平而論，軍事任務除具時效性，也代表了背後的高風險性，不論戰時、平時，對於執行任務的官兵均面臨生死存亡的挑戰。對絕大部分在工作崗位上兢兢業業的官兵來說，有以偏概全之感，不僅是捍衛空防的空軍

官兵，還是近期為防疫而不眠不休的化學群官兵、醫護人員，都為了國家安全而努力，他們不畏任務凶險，毅然執行所交付的任務，將對家人的愛轉化為對國家的赤誠。也希望社會各界能給予國軍更多的肯定，藉以鏈結社會的各方面的資源，給予軍人、眷屬更多的支持，亦是研究者所要傳達之處。

三、對部隊系統近程的建議—精進與幼教業者的合作

在國軍現行的托育優惠措施的基礎，重新調查地區托育資源，將完整的資訊公布於國軍托育資訊網軍、民網網頁，包含園所的收費、延長托育時間、幼兒特殊需求的服務等資訊，方便官兵、眷屬查詢比較。彙整官兵較符合需求的園所後，由國防部權責業管統一與幼教業者簽訂契約，確定園方可提供的服務名額與合理收費的金額，不得任意的漲價，透過年度評鑑機制作為評核基準，符合契約要求方由國防部給予經費的補貼，藉此確保官兵家庭獲得更加多元的服務，托育費用也能符合平價的需求，營造園所及官兵家庭雙贏的局面。

四、對部隊系統中程的建議—建立整體且長期的教育補助

在國軍現行的子女教育補助上，唯獨缺漏了幼兒托育此一區塊，幼兒托育費用卻是造成軍人經濟壓力重要來源。據此，國軍相關業管單位未雨綢繆的第一步，應重新將國軍官兵工作、成員型態、家庭總收入、就讀幼兒園的子女數與就讀幼兒園的類型等全般因素納入，研擬補助官兵最適切的金額。

第二步為建立官兵子女培育戶頭，可將每月補助托育的費用存入幼兒專

屬戶頭中，以眷補證的模式使用。換言之，眷補證朝向多功能的信用卡發展，官兵、眷屬支付幼兒園的學費以眷補證驗證紀錄，並在簽訂契約的幼兒園使用，官兵家庭完成不用支付現金。在幼兒園的部分，必須確遵簽訂契約、法令，方能向國防部申請托育費用，不僅防治弊端衍生，更確保把托育補助能真正用在幼兒的身上。

對於托育費用的額度，依據就讀幼兒園的類型區分第一名子女、兩名以上子女調整，俾協助官兵家庭即時回應托育的可負擔性。對於未用完的金額上，也能繼續的沿用至國小階段，或是轉給弟、妹繼續使用，使國軍子女的教育補助上更具完整性，對於官兵家庭在經費運用上也能獲得較大的彈性，使官兵有能力負擔高額的托育費用，不致因費用而降低了托育的品質。

值得關注的是，對於育有特殊狀況幼兒的官兵家庭，更應擬定特別補助的條款，依據病況不同的程度，給於適宜的補助托育，有利眷屬選擇對於幼兒最為有益的服務資源，及早獲得治療的成效，減輕眷屬日後照顧的壓力。

五、對部隊系統長程的建議—建立公私協力的托育機構

在本研究發現中若國軍自行設立幼兒園受到托育可近性的影響，官兵期待在基地附近或內部設立幼兒園。據此，提出甲、乙兩案供業管參考。

(一) 甲案：基地附近設立幼兒園

建議國軍業管綜合不同面向發展，如改建舊有的職務官舍時，可將未來幼兒托育機構的設計藍圖納入，降低日後相關單位尋找土地、修改舊有房舍

規格均須符合幼兒園設立標準的困難度。

(二) 乙案：基地內部設立幼兒園

重新檢討各基地閒置且適宜的空間，或編列相關經費興建幼兒園設施，建議在各軍種選擇一處人數最多的基地，委請知名非營利機構負責幼兒園的營運，評估官兵對於國軍自行提供托育服務滿意度，作為後續托育模式參考依據。

另執行上可參考新加坡以公共資源的投入托育模式為例，新建的職務官舍完成後，一樓的空間可作為幼兒園場地，或是基地內部的幼兒園完成興建後，透過公開招標模式，提供免費使用場地的優惠，吸引有意願辦理的非營利組織或私立幼兒園申辦，收費標準通過國防部業管的審核，不得任意調漲，透過國防部場地使用上支持開辦的業者，業者也能將最大的優惠回饋於官兵，使國軍業管、幼教業者、官兵家庭三方均能受惠。

六、對部隊系統長程的建議—建立以社區為基礎的互助模式

本研究也發現核心、單薪、單親家庭有較高的托育需求，同樣能以職務官舍作為基礎，建議優先讓上揭三種家庭型態的官兵申請，也希望包括三代同堂的官兵家庭入住，期盼運用社區互助的模式因應官兵托育上的困境。並就眷屬、家庭、國軍業管等面向提出建議。

對於單薪家庭的眷屬，建議國軍業管可與地區鄰近院校幼兒保育學系合作，開辦幼兒保母的證照班，由國軍業管補助辦班經費，有意願參加的眷屬

自行負擔部分教材的費用，完成證照考取後優先服務社區中核心、單親家庭官兵的子女，托育費用則由接受服務的官兵家庭負擔，對於單薪家庭不僅可照顧自己的孩子，也能發揮照顧對於官兵育有 0-2 歲幼兒之效。透過照顧社區官兵幼兒，開創經濟來源，減輕家庭的經濟負擔。同樣身為軍眷，且在同一社區生活，透過彼此互助，更能凝聚社區居民的情感。

對於主幹家庭的官兵而言，官兵的父、母親年紀也逐漸增長，與子女、孫兒同住，除可共享天倫之樂，彼此照應，透過家庭系統互相照顧，使官兵能夠放心幼兒的安全問題，淺移默化下也能培幼兒養長幼有序、孝敬父母的觀念。官兵的父、母親亦可參加上述保母證照班培訓，除可照顧孫兒，亦能帶來生活費用的補貼。

就國軍業管層面，不僅是以自行設立幼兒園提升托育的可近性，更要增加托育服務之可得性，建議職務官舍的生活區作為基礎，在社區中設立「官兵家庭支援中心」，服務內容能包括最新的托育資訊、親職教育、臨時托育、特殊狀況幼兒轉介、家庭支持方案等項目，也結合社區有志照顧幼兒的眷屬，共同為官兵家庭的幼兒盡一份心力，形成綿密托育資源網絡，使官兵家庭不必捨近求遠，在自己所屬社區即能讓幼兒獲得妥適的照顧，也能透過此一平臺連結社會資源，導入更多資源與官兵家庭共同度過所面臨的問題。

七、對未來研究方向的建議

(一) 運用質性研究策略

本次研究中對於兩名官兵家庭之幼兒有填寫其他的入學年齡，未能運用深度訪談，關注官兵家庭所處環境是否面臨了重大困境，或有其他的考量，故建議運用未來研究者可運用深度訪談方式深入解析官兵家庭中較為深層的原因，作為研擬托育措施的重要參據。

亦能運用焦點團體的方式，彙整各軍種、不同地區官兵對於托育需求的看法，瞭解不同軍種、部隊、家庭型態在當前面臨的托育困境，聽取渠等對社會環境、國軍現行措施上有無亟待改進之處，也更能貼近官兵的立場，廣納基層官兵不同的心聲，相信對促進國軍官兵團結、向心有相當大的助益。

（二）運用量化研究策略

本次研究以官兵的當前的托育需求為主，故未探討官兵對於托育服務的滿意度，未來的研究中可將官兵職務、社會環境支持等變項納入，運用多元迴歸等分析方法，預測部隊、家庭、幼兒園、社會環境等系統對於托育滿意度的影響程度。

（三）人員安全研究策略

對於研究者本軍的建議，持續在空軍各基地、高山偏遠、外（離）島進行幼兒托育服務的相關研究，蒐集不同地區官兵對於托育需求的數據，分析群組之間的差異，瞭解不同型態的官兵家庭所面臨的托育問題，亦是一項人員安全調查作為的應用，進而發掘官兵潛在危安，及早未雨綢繆。

(四) 軍人家庭研究策略

建議國軍業管未來能成立「軍人家庭研究中心」，責由政戰學院為研究執行單位，彙整各軍種軍人家庭問題的相關研究，並以專案研究方式對於家庭所衍生的問題進行全軍性的實證與質化研究，藉由長期性的追蹤調查軍人家庭相關問題，提供國軍業管單位策定相關措施的參據，俾利營造更為友善的工作環境。





國防大學

National Defense University

參考文獻

壹、中文部分

- 丁華 (2011)。美國與我國軍隊社會工作的發展。收錄於我國軍隊社會工作實務及應用。臺北：政戰學院。
- 王舒芸 (2008)。男女單親家庭福利現況與差異比較。國立中正大學社會福利學系。臺北：內政部社會司委託研究案。
- 王舒芸 (2014)。我國托育服務供給模式與收費機制之研究。國立中正大學社會福利學系。臺北：衛生福利部社會及家庭署委託研究案。
- 王雲東 (2007)。社會研究方法：量化與質化取向及其運用。臺北：威仕曼文化，頁 123。
- 王麗容 (1985)。婦女與社會政策。臺北：巨流出版社，頁 34-302。
- 王麗容 (1994)。企業托兒服務的功能與發展-婦幼福利的新方向。社會建設，85 期，頁 48-58。
- 田祖武、韓必忠、邱馨慧譯 (2005)。企業概論 (C. L. Bovee, J. V. Thill & B. E. Schatzman 原著)。臺北：臺灣培生教育，頁 336。
- 立法院 (2018)。立法院第 9 屆第 6 會期外交及國防委員會第 3 次全體委員會議紀錄。立法院公報，107 卷 81 期，頁 313-314 頁。
- 朱美珍 (2002)。民生主義社會政策與軍人家庭關係之研究--已婚軍官角色衝突及其生活滿意之分析 (未出版之博士論文)。國立政治大學中山人文社會科學研究所，臺北市。
- 朱美珍 (2011)。軍隊家庭社會工作。收錄於我國軍隊社會工作實務及應用。

臺北：政戰學院。

朱美珍（2012）。**我軍軍人家庭**。臺北：政戰學院。

朱貽莊（1997）。單親家庭兒童福利需求之探究。**社會建設**，98期，頁91-103。

行政院（2018）。**我國少子女化對策計畫（107年-111年）核定本**。臺北：行政院。

何士隆（2003）。**以合作社模式提供托兒服務滿意度之研究—以臺灣消費合作社附設托兒所為例**（未出版之碩士論文）。國立臺北大學合作經濟學系，臺北市。

吳明隆、張毓仁（2018）**SPSS問卷統計分析快速上手秘笈**。臺北：五南圖書，頁368。

吳財龍（2006）。**志願役軍官離婚單親家長父職經驗之研究**（未出版之碩士論文）。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。

吳雅玲（2006）。**已婚志願役軍士官人格特質、依附關係與婚姻衝突因應策略之研究**（未出版之碩士論文）。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。

呂寶靜（1991）。**臺灣企業辦理托兒服務需求性的探討**。婦女勞工福利研討會—一九〇年代女性工作者福利之展望。臺北，行政院勞工委員會編。

呂寶靜（2007）。**人口政策白皮書及實施計畫之研究期末報告**。臺北：內政部委託研究報告。

李光耀（2014）。**李光耀觀天下**。臺北：天下文化。

- 李青芬 (2004)。家長對幼兒托育滿意度之探討:以臺北縣市公私立托兒所為例 (未出版之碩士論文)。中國文化大學兒童福利研究所，臺北市。
- 李惠滿 (1992)。托兒福利與員工工作滿足之關係 (未出版之碩士論文)。中國文化大學國際企業管理研究所，臺北市。
- 李叢禾 (2015)。美軍如何開展軍人家庭工作。政工導刊，頁 30。
- 李耀郡 (2003)。軍人離婚生活適應歷程之研究 (未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。
- 杜育修 (2016)。雙軍職家庭家務分工主觀經驗探討 (未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。
- 沈明室 (1999)。女性軍人擔任戰鬥性職務之研究。軍事社會科學半年刊，4 期，頁 45-62。
- 沈明室 (2002)。女性軍人與軍隊。收錄於軍隊與社會關係。臺北：時英出版社，頁 309-314。
- 沈明室 (2003)。女性與軍隊。臺北：揚智，頁 25。
- 沈明室譯 (1998)。女性軍人的形象與現實 (A.E.Russo, V.E. and Sebesta, L. 原著)。臺北：政戰學校軍事社會科學研究中心，頁 76-79。
- 周海娟 (2004)。從巾幗英雄到職業婦女：我國女性在軍隊中角色的歷史變遷。東吳社會學報，16 期，頁 149-185。
- 周海娟 (2011)。女性軍人社會工作，收錄於我國軍隊社會工作實務及應用。臺北：政戰學院，頁 304。
- 周海娟 (2012)。性別與軍隊。臺北：政戰學院，頁 60-61。

- 周海娟、崔艾湄 (2003)。女性軍人福利服務需求與資源網絡之建構。社區發展季刊，101 期，頁 353-354。
- 周麗端、唐先梅、曾敏傑 (2002)。台灣兒童人權評估—以聯合國兒童權利公約為導向。台北市：財團法人罕見疾病基金會及台北縣：中華民國兒童人權協會。
- 易永嘉 (2008)。OECD 國家對育兒父母推行友善家庭與職場政策、作法及借鏡。台灣勞工，14 期，頁 131。
- 林佩蓉、馮燕、鄭望崢 (1999)。七歲以下幼兒就讀學前機構比例之調查專案計畫。臺北市立師範學院。
- 林昀蓉 (2006)。雙軍職家庭母職主觀經驗之探討 (未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。
- 林政君 (2016)。雙軍職家庭家務分工主觀經驗探討 (未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。
- 林信廷、王舒芸 (2008)。公私協力托嬰中心的成就與限制：兒童照顧政策理念的檢視。臺灣社會福利學刊，12 卷 2 期，頁 15-55。
- 林盈君 (2004)。兒童虐待施虐者接受諮商經驗之敘說研究 (未出版之碩士論文)。高雄師範大學輔導與諮商研究所，高雄市。
- 林皎倫 (2014)。員工對企業托育服務滿意度幸福感與工作投入關聯之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系，臺北市。
- 林勝義 (2017)。社會福利行政。臺北：五南圖書，頁 21-22。

林慈航 (1986)。已婚職業婦女衝突、社會支持對其親子角色扮演之影響研究

(未出版之碩士論文)。中國文化大學，臺北市。

林璟安 (2018)。已婚女性軍人家庭支持與工作經驗之研究 (未出版之碩士論

文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。

邱志鵬 (2012)。我國托育制度之研究。臺北：行政院研考會專案研究計畫。

邱花妹 (1998)。企業托兒所—孩子，跟著爸媽去上班。天下雜誌，203 期，頁 84-93。

邱桂珍、莊沛縈、李佩瑛 (2009)。幼稚園消費者行為分析—以臺南市為例。

興國學報，10 期，頁 109-128。

邱貴玲 (2003)。托育服務的國際觀：從丹麥經驗談起。社區發展季刊，101

(23)，頁 269-270。

邱慧瓊 (2012)。臺北市公立幼稚園辦理課後留園現況與困境分析研究。幼兒

教育，305 期，頁 4-21。

俞筱鈞 (1996)。學齡前兒童托育問題之研究。臺北：行政院研究發展考核委員會。

紀玄中 (2008)。國軍單親爸爸社會支持網絡之研究 (未出版之碩士論文)。

國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。

胡桂玲譯 (2005)。管理學 (Angelo Kinicki & Brain K.Williams 原著)。臺北：

臺灣培生教育，頁 353-377。

胡博惇 (2006)。男性軍官之親子關係研究 (未出版之碩士論文)。國防大學

政戰學院社會工作研究所，臺北市。

- 范政芳 (2000)。我國政府部門實施員工托兒福利之研究—以北、高兩市為例
(未出版之碩士論文)。國立政治大學公共行政學系，臺北市。
- 涂金堂 (2012)。量表編制與 SPSS。臺北：五南圖書，頁 425。
- 涂金堂 (2015)。SPSS 與量化研究第二版。臺北：五南圖書。頁 117-245。
- 高員仙 (1987)。臺北市國民中小學已婚女教師子女托育現況之研究。(未出版
之碩士論文)。中國文化大學兒童福利研究所，臺北市。
- 高淑貴 (1998)。家庭社會學。臺北：黎明文化，頁 146-180。
- 高淑貴、伊慶春、賴爾柔、李安妮、蔡瑤玲 (1986)。已婚職業婦女子女照顧
問題之研究。臺北：行政院研考會專案研究計畫。
- 高慧靜 (2007)。家長接受企業托育服務對其親職參與和親職責任之探討 (未
出版之碩士論文)。國立嘉義大學幼兒教育研究所，嘉義市。
- 國史館 (1986)。中華民國史事紀要 (初稿)。臺北：國史館，頁 157。
- 國防部 (2014)。國軍軍眷業務處理作業要點。臺北：國防部，頁 3。
- 國防部 (2017)。中華民國 106 年國防報告書。臺北：國防部。
- 國軍政工史編撰委員會 (1960)。國軍政工史稿 (下)。臺北：國防部，頁 2,035。
- 康曼德 (2018)。海軍眷村文物的故事。高雄：袁英麟，頁 174。
- 康傑宏 (2011)。企業托兒福利、工作與家庭平衡及員工工作績效之研究 (未
出版之碩士論文)。國立政治大學行政管理碩士，臺北市。
- 張芳全 (2016)。問卷就是要這樣編第二版。臺北：心理出版社，頁 155-156。
- 張美娟、段慧瑩 (2005)。花蓮地區母親對幼兒托育服務選擇理由、重要程度
及托育滿意度之探討。醫護科技學刊，7 卷 1 期，頁 106-120。

張義雄 (2010)。大台北地區幼稚園及托兒所公辦民營經營模式探討。學校行政雙月刊，69 期，頁 208-255。

張緯良 (2007)。管理學。臺北：雙葉書廊。

莊麗珠 (2010)。奇美電子經營理念-活水托兒所的實踐歷程分析 (未出版之碩士論文)。致遠管理學院幼兒教育學系碩士，臺南市。

莫大華、段復初 (2002)。美國軍人家庭服務制度的啟示。收錄於軍隊與社會關係。臺北：時英出版社，頁 331-341。

許黎雲 (2006)。公部門補助企業托兒服務政策之評估研究 (未出版之碩士論文)。國立台北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班，臺北市。

許嘉真 (2013)。女性軍人懷孕後對母職、職涯與職場的調適經驗之研究 (未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。

郭德賓 (2016)。讓你輕鬆學研究方法、數量分析、論文寫作。臺北：紅螞蟻圖書，頁 212-213。

郭靜晃 (2002)。兒童托育與福利服務照顧方案。中國文化大學社會福利學系編著，收錄於當代台灣地區青少年兒童福利展望。臺北：揚智文化。

郭靜晃 (2009)。兒童福利。臺北：揚智文化。

郭靜晃 (2010)。人類行為與社會環境。臺北：揚智文化，頁 70。

陳文齡 (2009)。探究托兒所托育品質—以高雄市為例。幼兒保育研究集刊，4 卷 1 期，頁 86-109。

陳正昌、簡清華譯 (2012)。SPSS 就是這麼簡單 (Ronald D.Yockey 原著)。臺北：心理出版社。頁 67。

陳伯璋、薛雅慈 (2001)。家庭型態變遷趨勢對幼兒園教育之影響總計畫期末報告。臺北：國家教育研究院委託研究案。

陳秀才 (2004)。花蓮地區母親對幼兒托育服務選擇理由、重要程度及托育滿意度之探討。師友月刊，450 期，頁 1-5。

陳秀麗 (2017)。建立以社區為基礎的整合性支持服務體系。衛福季刊，14 期，頁 12-15。

陳淑蓉、闕雅文 (2012)。竹苗地區幼稚園生家長之幼稚園選擇偏好研究。國際文化研究，8 卷 1 期，頁 1-26。

陳莉萍 (2014)。企業創辦托兒設施歷程之個案研究設托兒所為例 (未出版之碩士論文)。國立臺北護理健康大學嬰幼兒保育研究所，臺北市。

陳富美 (2014)。台灣祖父母的正向帶孫經驗。中華心理衛生學刊，31 卷 1 期，頁 69-97。

陳雅玲、高武銓 (2008)。中低收入戶幼兒托育品質之探討：以屏東縣市為例。教育學刊，31 期，頁 45-77。

傅從喜審定 (2009)。社會工作研究法 (Allen Rubin·Earl Babbie 原著)。臺北：心理。

游齡玉 (1996)。臺北市國小一年級學童運用托育情形之回溯調查--以士林區為例。(未出版之碩士論文)。中國文化大學兒童福利研究所，臺北市。

馮燕 (1998)。建立完整托育福利服務網絡之研究。臺北：內政部委託研究案。

馮燕 (2002)。托育服務:生態系統觀點的分析 (修訂版)。臺北：巨流。

- 馮燕 (2009)。從生態觀點看幼兒托育發展。《**幼兒教保研究**》，4 期，頁 1-15。
- 馮燕、楊金寶、鄧蔭萍、杜慈容編著 (2017)。**托育服務**。臺北：國立空中大學。
- 黃士怡、孫保瑞、黃如敏 (2005)。私立幼稚園的管理與永續經營。《**幼兒運動遊戲年刊**》，1 期，頁 54-59。
- 黃月 (1992)。**臺北市醫院托育服務滿意程度與影響因素之研究**。(未出版之碩士論文)。中國文化大學兒童福利研究所，臺北市。
- 黃迺毓、柯淑馨、唐先梅編著 (1996)。**家庭管理**。臺北：空大。
- 黃源協 (2014)。**社會工作管理**。臺北：雙葉書廊，頁 27-28。
- 黃源協、蕭文高 (2016)。**社會政策與社會立法三版**。臺北：雙葉書廊，頁 11。
- 楊文山、劉千嘉 (2016)。**我國家庭型態變遷趨勢—政策與法制調適之規劃**。臺北：國家發展委員會委託研究案。
- 葉郁菁 (2009)。**幼兒教育階段新移民家庭的邊陲化現象探討**。《**教育與社會研究**》，18，101-102。
- 葉郁菁 (2019)。**托育服務導論**。收錄於**托育服務第四版**。臺北：心理。
- 廖勇凱、楊湘怡編著 (2007)。**管理學理論與應用**。臺北：智勝文化，頁 222。
- 監察院 (2011)。**因應少子女化衝擊，政府應有之措施與評估專案調查報告**。臺北：五南文化。
- 臺北市私立三軍幼兒園 (2019)。**臺北市私立三軍幼兒園 108 學年度招生作業簡章**。臺北：臺北市私立三軍幼兒園。
- 趙勇、趙長孚 (2015)。**家庭戰備—美軍戰鬥力的重要支撐**。《**軍隊政工理論研**

究，1期，頁123-126。

趙碧華、朱美珍、鍾道詮譯（2017）。**社會工作研究法二版**（Allen Rubin & Earl Babbie 原著）。臺北：心理。

趙蕙鈴（2012）。以兒童照顧之最佳利益為前提的兒童福利政策評析。**兒童照顧與教育**，1期，頁87-94。

劉慈惠（2006）。學前幼兒被期待學些什麼？以兩所幼稚園家長為例。**師大學報**，51卷1期，頁131-158。

劉毓秀（1997）。**女性·國家·照顧工作**。臺北市：女書出版。

劉豫鳳（2012）。芬蘭幼兒教保現況—教育均等理念之實踐。**教育資料集刊**，57輯，頁101-126。

蔡宏昭（2003）。軍人福利理論與制度之探討。**華岡社科學報**，17期，頁23-42。

蔡宜雯（2015）譯。**幼兒托育：滿足幼兒與家庭的需求**，收錄於**現代幼兒教育二版** George S.Morrison 原著。臺北：華藤文化，頁10-11。

蔡啟源（2018）。**方案規劃與服務評鑑二版**。臺北：雙葉書廊。

鄭忍嬌（1996）。已婚職業婦女生活壓力與適應方式對身心健康的影響。**明倫學報**，1期，頁61-75。

鄭美惠、謝美慧（2009）。幼兒家長選擇就讀公立幼稚園之研究。**幼兒教保研究**，3期，頁63-74。

蕭美華（2006）。從績效責任的觀點談臺北市幼稚園評鑑制度。**國教新知**，53卷2期，頁26-35。

- 聯勤司令部 (2010)。創制 65 週年專輯。臺北：聯勤司令部，頁 103。
- 聯勤司令部 (2011)。傳承與榮耀 66 聯勤創制專輯。臺北：聯勤司令部，頁 102。
- 鍾佳濱 (2018)。現行幼托政策、盲點與可努力方向。《幼兒教育》，326 期，頁 22-23。
- 韓敬富 (2003)。我國志願役軍人福利制度之研究 (未出版之博士論文)。國立中正大學社會福利研究所，嘉義縣。
- 魏秀珍 (2005)。軍職父親之父職意涵研究 (未出版之博士論文)。國立師範大學人類發展與家庭學系，臺北市。
- 魏美惠，林珮仔 (2013)。我國當前幼兒教育師資政策評析與改善方案。《臺灣教育月刊》，2 卷 6 期，頁 144-149。
- 羅治傑 (2019)。國軍單親父親工作與家庭研究-社會支持觀點 (未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。
- 羅雅軒、吳美惠譯 (2007)。管理學 (Stephen Robbins & Mary Coulter 原著)。臺北，臺灣培生教育，頁 296。
- 嚴巧珊 (2009)。壓力與支持：國軍女性軍人在不同母職階段任務之研究 (未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院社會工作研究所，臺北市。
- 顧樹型 (1973)。臺灣之兒童福利機構。臺北：臺灣育幼季刊社，頁 7。

貳、英文部分

Asher, S. R. & Dodge, K. A. (1986). Identifying children who are rejected by their peers. *Developmental Psychology*, 22, 444-449.

Association for Childhood Education International (2011). *ACEI global guidelines assessment (Third Edition): An early childhood care and education program assessment*. Retrieved April 3, 2015, from <http://www.acei.org/programs-events/global-guidelines.html>

Baumrind, D. (1971). Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology Monographs*, 4(1, part 2), 45-68.

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.

Browne, A. (1990). *The day care dilemma: Critical concerns for American Families*. NY: Insight Books.

Corsaro, W. (1981). Friendship in the nursery school: Social organization in a peer environment, in S. Asher & J. Gottman (Eds.). *The development of children's friendship*. New York: Cambridge University Press.

Ellis, Monique (1997). "We Need More Child-Care Option" *Army Time*, April 21, 1997, p. 54.

Ersine, A. (2003). The Approaches and Methods of Social Policy, in P. Alcock, et al. (eds.), *The Student's Companion to Social Policy*. London: Blackwell.

Friendly, M. (2003). Early childhood education and care: An Issue for All Canadians.

Washington, D. C.: Childcare Resource and Research Unit.

Gilbert, N. (1983). *Capitalism and the welfare state*. New Haven: Yale University Press.

Hiller, D. V. & Philliber, W. W. (1986). The division of labor in marriage: Expectations, perceptions and performance. *Social Problems*, 33, 192-201.

Kagan, S. L. (1999). A5: Redefining 21st-century early care and education. *Young Children*, 54 (6), 2-3.

Karen Jowers, (1997). "Clinton: Pentagon Can Teach Day Care 'Lessons' to Nation," *Army Time*, May 12, p.12.

Kinicki, Angelo & Williams, Brain K. (2005). *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Higher Education.

McGregor, Douglas (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

NAEYC (2006). *Introduction to the NAEYC Early Childhood Program Standards and Accreditation Criteria*. Retrieved January 4, 2020, from [http:// www.naeyc.org/academy/web_ready/IntroNewCriteria.asp](http://www.naeyc.org/academy/web_ready/IntroNewCriteria.asp)

National Association for the Education of Young Children (2005). Accreditation Update: Governing board approves new standards and criteria. *NAEYC Academy for Early Childhood Program Accreditation*, 6(2), 1-5.

Paull, G. (2012). Childcare Markets: Can They Deliver an Equitable Service? in E. Lloyd, & H. Penn (eds.), Ch.13, "Childcare markets and government intervention", Bristol, *The Policy Press*, 2012:227-246.

Robbins, S. P. and DeCenzo, D. A. (2004). *Fundamentals of Management: Essential*

Concepts and Application. New Jersey: Pearson Hall.

Rubin, Allen & Babbie, Earl (2013). *Essential Research Methods for Social Work, 3e*.

Singapore: Cengage Learning.

Scarr, S. (1998). American child care today. *American Psychologist*, 53, 95-108.

Shea, J. D. C. (1981). Changes in interpersonal distances and categories of play behavior in the early weeks of preschool. *Developmental Psychology*, 17, 417-425.

Smith, S., Fairchild, M., & Groginsky, S. (1995). *Early Childhood Care and Education: An Investment That Works*. Paper presented at National Conference of State Legislatures, Washington, D.C.

Vandell, D. L. & Wolf, B. (2000). Child care quality: Does It Matter and Does It Need to Be Improved? (Special Report no. 78) Madison: University of Wisconsin, Institute for Research on Poverty. Retrieved December 21, from https://www.researchgate.net/profile/Barbara_Wolfe/publication/228554184_Child_Care_Quality_Does_It_Matter_and_Does_It_Need_to_Be_Improved/links/02e7e517f518e79365000000.pdf

Vygotsky, L. S. (1962). *Thought and language*. Cambridge, MA: MIT Press.

York, R. O. (1982). *Human services planning: Concepts, tools and methods*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.

叁、網站

青年日報 (2017)。國防焦點－國防部、北市合辦幼兒園，落實照顧官兵眷屬。

檢索自青年日報網站：<https://www.ydn.com.tw/News/262257>，檢索日期：

2018年11月2日。

兒童權利公約 (1989)。索引自衛福部網站

https://crc.sfaa.gov.tw/crc_front/index.php?action=content&uuid=f84302b6-

[0dc0-40c9-bfa6-c9dfa95a2e33](https://crc.sfaa.gov.tw/crc_front/index.php?action=content&uuid=f84302b6-0dc0-40c9-bfa6-c9dfa95a2e33)，檢索日期：2018年11月4日。

兒童福利聯盟 (2019)。2019年台灣女性生育意願和育兒現況調查報告。取自

兒童福利聯盟網站：<https://www.children.org.tw/research/detail/71/1508>，檢

索日期：2020年4月4日。

行政院 (2012)。行政院所屬各機關學校辦理員工子女托育服務實施方案。檢

索自全國人事法規釋例資料庫：

<http://weblaw.exam.gov.tw/LawContent.aspx?LawID=J060127001>，檢索日

期：2019年11月4日。

國防部福利處 (2018)。幼兒托育資訊。檢索自福利事業管理處幼兒托育資訊

網：<https://www.gwsm.gov.tw/kindergarten/declare.asp>，檢索日期：2018年

11月2日。National Defense University

教育部 (2014)。優質教保發展計畫。檢索自全國教保資訊網，

<https://www.ece.moe.edu.tw/archives/4684>，檢索日期：2020年2月2日。

勞動部 (2016)。性別工作平等法。檢索自全國法規資料庫，

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030014>，檢索日期：

2018 年 11 月 2 日。

勞動部 (2018)。企業托兒與補 (集) 乳室資訊網。檢索勞動部網站，

<https://childcare.mol.gov.tw/PageNew/default.aspx>，檢索日期：2018 年 11 月 2 日。

勞動部 (2019)。勞動統計通報—近年我國女性勞動參與狀況。檢索自勞動部統計處，

<https://www.mol.gov.tw/media/5760640/%E8%BF%91%E5%B9%B4%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%A5%B3%E6%80%A7%E5%8B%9E%E5%8B%95%E5%8F%83%E8%88%87%E7%8B%80%E6%B3%81.pdf>，檢索日期：2020 年 1 月 2 日。

衛福部 (2019)。兒童及少年福利與權益保障法。檢索自全國法規資料庫，

<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=D0050001>，檢索日期：2019 年 11 月 22 日。

衛福部 (2019)。中華民國 107 年兒童及少年生活狀況調查報告兒童篇。檢索

自衛生福利統計專區，<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-1771-43369-113.html>，檢索日期：2019 年 11 月 22 日。

考試院 (2011)。全國軍公教員工待遇支給要點。索引自全國人事法規釋例資料庫，

<https://weblaw.exam.gov.tw/LawArticle.aspx?LawID=J060041012&ShowType=MdfLaw>，檢索日期：2018 年 11 月 2 日。

簡立欣 (2018.08.30)。全台 4282 私幼，串聯抵制，準公托瀕臨潰敗。取自

<https://www.chinatimes.com/newspapers/20180830000582-260114>。

戀戀華興 (2019.03.08)。國軍先烈子弟教養院 1-簡介

取自 <https://blog.xuite.net/b3006/blog/142212230->

[%E5%9C%8B%E8%BB%8D%E5%85%88%E7%83%88%E5%AD%90%E5%](https://blog.xuite.net/b3006/blog/142212230-%E5%9C%8B%E8%BB%8D%E5%85%88%E7%83%88%E5%AD%90%E5%)

[BC%9F%E6%95%99%E9%A4%8A%E9%99%A21-](https://blog.xuite.net/b3006/blog/142212230-BC%9F%E6%95%99%E9%A4%8A%E9%99%A21-)

[%E7%B0%A1%E4%BB%8B](https://blog.xuite.net/b3006/blog/142212230-%E7%B0%A1%E4%BB%8B)，檢索日期：2018 年 11 月 4 日。

H.R.1277—101st Congress (1989), *The Military Child Care Act*,

<https://www.congress.gov/bill/101st-congress/house-bill/1277>，檢索日期：

2019 年 6 月 20 日。





國防大學

National Defense University

附錄一 問卷授權同意書

問卷授權同意書

茲 同意 顧崇平 君使用本人所編製「我國幼兒
托育制度研究」調查問卷，作為其碩士論文「空軍
官兵對於幼兒托育需求之研究—以南部某空軍基
地為例」之研究工具。

同意人：



中華民國 108 年 10 月 30 日

附錄二 問卷內容專家效度名冊

項次	專家姓名	任職學校系所與機構
1	邱保龍	國防大學政戰學院心理及社工學系助理教授
2	李青芬	經國管理暨健康學院幼兒保育系助理教授
3	崔艾湄	國防大學政戰學院心理及社工學系助理教授
4	陳依翔	國防大學政戰學院心理及社工學系助理教授
5	郭盛哲	國防大學政戰學院心理及社工學系副教授
6	張聯興	屏東縣幼兒保育協會理事長、 屏東縣私立大同幼稚園園長、 輔英科技大學幼兒保育系兼任助理教授

(依姓氏筆劃排序)

附錄三 正式問卷

敬愛的空軍夥伴您好：

本研究旨在探討「空軍官兵對於幼兒托育需求」，本問卷區分四個部分，第一部分為服務單位的背景資料；第二部分為您與幼兒家庭背景資料。第三部分為幼稚園背景部分。第四部份為對國軍托育措施的看法。您的填答沒有對錯，請依照您個人的直覺逐題填答，不要遺漏任何一題。此份調查僅供學術研究用，不記名，懇請您依實際情況或個人意見真實填答；您回答的詳實程度，對本研究甚為關鍵！我們真誠感謝您撥冗協助。

並敬祝 身體健康萬事如意

國防大學政治作戰學院心理暨社會工作學系社會工作研究所

指導教授：郭盛哲 博士

研究生：顧崇平 敬上

連絡電話：0985023241

中華民國 109 年 2 月

第一部分：下列各問題，係描述您服務單位的背景資料，請在適當□內打「✓」。

1. 部隊型態：訓練(學校)單位 戰鬥單位 戰鬥支援單位
勤務支援單位。其他 _____。
2. 服役時間：一年以內 一年以上，未滿五年 五年以上，未滿十年
十年以上，未滿十五年 十五年以上。
3. 休假模式：週休，無勤務時每天可外散(宿) 僅能周休 輪休
其他 _____。
4. 最高學歷：高中(職) 專科 大學 研究所以上
5. 依工作的型態，您的家庭屬於：雙軍職家庭(夫妻均是軍職)。
單軍職家庭(夫、妻 只有一方擔任軍職)。
6. 您的服務單位與戶籍所在地現屬於：同戶籍地 不同戶籍地。

第二部分：下列各問題，係描述有關您與幼兒的家庭背景，請在適當□內打「√」。

1. 您與幼兒的關係：

父親 母親 祖父 祖母 其他 _____。

2. 幼兒主要照顧者：本人 配偶 父、母 岳父、母 親戚

其他_____。

3. 幼兒平日居住狀況：與本人同住

與本人及配偶共同居住

與本人及父母同住

與父、母及配偶同住

與父、母同住

寄居其他家庭（其他親戚、妻子家或朋友家等）

其他 _____。

4. 幼兒居住地點與基地的距離：鄰近駐地 與駐地不在不同鄉鎮

與駐地不在不同縣市 其他 _____。

5. 依收入型態，您的家庭屬於：雙薪家庭 僅有夫、妻其中一人在工作

單親，自己的工作收入為家中經濟主要來源。

6. 依成員組成型態，您的家庭屬於：

核心家庭 主幹家庭 擴展家庭

單親家庭 其他 _____。

核心家庭：由父、母、子女所組成。

主幹家庭：由(外)祖父、母、父、母親、子女所組成，不包含父、母親的親屬。

擴展家庭：由(外)祖父、母、父、母親、子女等兩個以上核心家庭所組成，包含父、母親的親屬。

單親家庭:僅包含父、母其中一位，但可能與父、母親之親屬共同居住。

7.您與配偶（或法定監護人）之總收入，合計每月大約為多少(元)：

- 4 萬以下 4 萬-未滿 5 萬 5 萬-未滿 6 萬 6 萬-未滿 7 萬
7 萬-未滿 8 萬 8 萬-未滿 9 萬 9 萬-未滿 10 萬 10 萬-未滿 11 萬
11 萬元及以上

第三部分：幼稚園背景部分(請依據目前子女托育的實際狀況填答)，請在適當□內打「√」。

1. 您目前家中就讀幼兒園人數為：1 人 2 人 3 人(含)以上。
2. 您的幼兒從幾足歲開始上幼兒園?(育有一個子女請回答 2.1 題即可；第二個子女請接續回答 2.2 題，第三名子女請接續回答 2.3 題)
- 2.1 第一個子女：二足歲 三足歲 四足歲 五足歲 其他 _____。
- 2.2 第二個子女：二足歲 三足歲 四足歲 五足歲 其他 _____。
- 2.3 第三個子女：二足歲 三足歲 四足歲 五足歲 其他 _____。
3. 您的幼兒所就讀的幼兒園屬於以下那一種類型？(育有一個子女請回答 3.1 題即可；第二個子女請接續回答 3.2 題，第三個子女請接續回答 3.3 題)
- 3.1 第一個子女：私立幼兒園 公立幼兒園 非營利幼兒園
公辦民營幼兒園 其他 _____。
- 3.2 第二個子女：私立幼兒園 公立幼兒園 非營利幼兒園
公辦民營幼兒園 其他 _____。
- 3.3 第三個子女：私立幼兒園 公立幼兒園 非營利幼兒園
公辦民營幼兒園 其他 _____。
4. 請問您心中最想為幼兒選擇就讀幼兒園的類型為：
- 私立幼兒園 公立幼兒園 非營利幼兒園
公辦民營幼兒園 其他 _____。

5. 目前每名幼兒每月就讀幼兒園所平均需繳交之費用約為多少（元）：

- 4 千未滿 5 千 5 千-未滿 6 千 6 千-未滿 7 千 7 千-未滿 8 千
8 千-未滿 9 千 9 千-未滿 1 萬 1 萬以上

6. 您覺得您個人「負擔得起」的托育服務(幼兒園)費用[含每學期註冊費（學費，以及每月月費]，每名幼兒每月平均約為多少（元）：（每月平均托育費用：私幼註冊費除以6加上每月月費，例如註冊費為12,000元除以6為2,000元，加上每月月費6,500元，每月托育費用為8,500元；公幼註冊費除以4）

- 4 千未滿 5 千 5 千-未滿 6 千 6 千-未滿 7 千 7 千-未滿 8 千
8 千-未滿 9 千 9 千-未滿 1 萬 1 萬以上

7. 為幼兒選擇幼兒園時，您如何考量下列各項因素(請以 1 到 10 分來表示以下條件在您選擇幼兒園時的重要性，分數越高代表越重要)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分
(1) 收費合理	<input type="checkbox"/>									
(2) 收托時間合乎需求(含臨時收托)	<input type="checkbox"/>									
(3) 服務態度好	<input type="checkbox"/>									
(4) 環境設備佳	<input type="checkbox"/>									
(5) 地點方便	<input type="checkbox"/>									
(6) 課程內容及教學品質	<input type="checkbox"/>									
(7) 有才藝及美語教學	<input type="checkbox"/>									
(8) 師資好	<input type="checkbox"/>									

第四部分：下列各問題，係描述您對現行國軍托育措施的看法，請在適當□內打「√」。

1.下列有關子女就讀幼兒園對家庭的影響，您的看法如何？

很 低 普 高 很
低 通 高

(1) 您覺得子女就讀幼兒園對於家庭經濟負擔的影響程度為何

□ □ □ □ □

(2) 目前國軍有合作之幼兒園所提供子女托育之優惠折扣額度，您覺得這項補助能減輕家庭經濟負擔的程度為何

□ □ □ □ □

(3) 您覺得子女就讀幼兒園的經濟負擔，對於自己生育的意願的影響程度為何

□ □ □ □ □

2.如果國防部提供平價托育服務，採取下列方式介入托兒市場，您的看法為何？
(請依據您對該項措施意見，在右列同意程度上，勾選「√」適當選項。)

(1) 基地內或附近設立非營利之幼兒園	<input type="checkbox"/> 贊成，能節省往返接送幼兒到幼兒園的時間。 <input type="checkbox"/> 有一些幫助，樂觀其成。 <input type="checkbox"/> 持保留態度，不符實際的需求。
(2) 以大宗採購方式，由國防部向私立幼兒園購買服務名額，再以平價提供家長	<input type="checkbox"/> 贊成，可提供官兵更多樣的托育選擇。 <input type="checkbox"/> 對這個方案不了解，但可考慮試試看。 <input type="checkbox"/> 持保留態度，擔心托育品質及營運標準。
(3) 設立官兵幼兒專屬戶頭，以直接存入現金方式補助，可在與國防部簽訂契約之托育機構或商店使用。	<input type="checkbox"/> 贊成，能減輕家庭經濟負擔。 <input type="checkbox"/> 對這個方案不了解，但可考慮試試看。 <input type="checkbox"/> 持保留態度，沒有實際的需求。

4. 您是否同意下列說法？（請依據您對該項措施意見，在右列同意程度上，勾選「」適當選項。）

<p>(1) 政府應該補助國軍官兵家庭幼兒托育費用</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對我的幫助很大。 <input type="checkbox"/>對我幫助不大，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/>持保留態度，因為對沒有幼兒家庭並不公平。</p>
<p>(2) 國防部業管應該制定平價托育服務政策</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對我的幫助很大。 <input type="checkbox"/>對我幫助不大，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/>持保留態度，因為擔心沒有相關配套措施。</p>
<p>(3)平價托育服務之收費標準，應以基層官兵負擔得起為原則</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對我的幫助很大。 <input type="checkbox"/>對我幫助不大，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/>持保留態度，應視家庭總收入而定。</p>
<p>(4)透過與私幼業者簽訂契約，以平價收費回饋官兵，可以減輕官兵家庭經濟負擔</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對我的幫助很大。 <input type="checkbox"/>對我幫助不大，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/>持保留態度，因為擔心沒有兼顧托育品質。</p>
<p>(5)官兵家庭育有兩名以上子女，從第二名幼兒開始，所就讀之幼兒園托育費用應給予補助</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對官兵家庭幫助很大。 <input type="checkbox"/>對我幫助不大，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/>持保留態度，應視幼兒就讀園所的類型而定。</p>
<p>(6)官兵之幼兒有特殊狀況，所就讀幼兒園之托育費用應給予補助</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對官兵家庭幫助很大。 <input type="checkbox"/>僅有一點幫助，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/>持保留態度，應該視幼兒特殊狀況的類別而有不同程度的補助。</p>
<p>(7)國防部如提供平價的托育服務，將可以使官兵兼顧工作與家庭</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對官兵家庭幫助很大。 <input type="checkbox"/>僅有一點幫助，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/>持保留態度，應視夫妻的工作型態而定。</p>
<p>(8)國防部如果提供平價的托育服務，會提高官兵在單位工作服務熱忱</p>	<p><input type="checkbox"/>贊成，對官兵家庭幫助很大。 <input type="checkbox"/>僅有一點幫助，但樂觀其成。</p>

	<input type="checkbox"/> 持保留態度，應視部隊、家庭支持系統而定。
(9)國防部如果提供平價的托育服務，會讓子女就讀國防部自行設立幼兒園	<input type="checkbox"/> 贊成，對官兵家庭幫助很大。 <input type="checkbox"/> 僅有一點幫助，但樂觀其成。 <input type="checkbox"/> 持保留態度，應視部隊休假模式及交通近便而定。
特殊狀況係指幼兒領有身心障礙手冊或罹患罕見疾病。	

5. 補助官兵家庭**幼兒托育費用**，您認為國防部每月應該補助多少金額？

- 5,000 元 6,000 元 7,000 元 8,000 元
9,000 元 1 萬元

6. 官兵家中**育有兩名以上子女**，從第二名幼兒開始，您認為國防部托育費用每月補助多少金額？

- 5,000 元 6,000 元 7,000 元 8,000 元
9,000 元 1 萬元

7. 官兵家庭**育有特殊狀況幼兒**，子女就讀幼兒園之托育費用，您認為國防部托育費用每月補助多少金額？

- 5,000 元 6,000 元 7,000 元 8,000 元
9,000 元 1 萬元

8. 如果國防部自行設立幼兒園，您認為每名幼兒每月之托育費用 [含每學期註冊費（學費），以及每月月費]，應定價為多少元？

- 4 千未滿 5 千元 5 千-未滿 6 千元 6 千-未滿 7 千元 7 千-未滿 8 千元
8 千-未滿 9 千元 9 千-未滿 1 萬元 1 萬元

National Defense University

(請接下一頁)

9. 如果國防部在基地內或附近增設非營利之幼兒園，或者以大宗採購方式向私立幼兒園購買服務名額，您如何考量下列配套措施的重要性（請以 1 到 10 分來表示，分數越高代表越重要）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	分	分	分	分	分	分	分	分	分	分
(1) 需經過品質認證機制(如合格教保人員、設備基準)	<input type="checkbox"/>									
(2) 需要配合地方政府及國防部業管機關介入監督、稽查機制	<input type="checkbox"/>									
(3) 需制訂幼兒營運標準與評鑑機制	<input type="checkbox"/>									
(4) 需制定教保人員薪資標準	<input type="checkbox"/>									
(5) 需制訂專家、家長及教保人員參與管理機制	<input type="checkbox"/>									
(6) 需建立資源及轉介服務配套系統	<input type="checkbox"/>									
(7) 需合法立案申請	<input type="checkbox"/>									

~作答完畢，感謝您的作答，再次向您致上十二萬分的謝意~

國防大學
National Defense University